

中央 労働時報

第 1284 号

労働委員会の窓から 岩手県労働委員会会長 長谷川 大

最近の重要な労働判例について

東北大学大学院法学研究科教授 桑村裕美子

労使関係
と
労使紛争
の
専門誌

連 載：評論・労使関係法 (第114回)

組合脱退勧奨行為及びチェック・オフの
一方的停止の支配介入性

北海道大学名誉教授 道幸 哲也

連 載：シネマ de 働き方の知恵 (第17回)

定年退職者の社会活動

九州大学名誉教授・元福岡県労働委員会会長 野田 進

[不当労働行為事件の審査]

[集团的労働紛争の調整]

[個別的労働紛争のあっせん]

[実例 労働審判 (第131回)]

[不当労働行為事件の行政訴訟]

公益社団法人
全国労働基準関係団体連合会

2022

組合脱退勧奨行為及びチェック・オフの 一方的停止の支配介入性

クレヨン事件 (中労委決定令和三・三・三中労委HP命令・裁判例DB)

北海道大学名誉教授 道 幸 哲 也

一 事案の概要

再審査申立人X組合 (以下「組合」という。) は、再審査被申立人株式会社Y (以下「会社」という。) との間において、従前から、チェック・オフ及びユニオン・ショップを含む労使協約を締結する唯一の労働組合であった。本件は、会社 (介護事業等を営む株式会社であり、社員数は初審結審時一六八名であった。また、会社は、本社のほか、訪問介護等の事業を行う事業所、サービス付き高齢者向け住宅・通所介護事業を行う施設などの複数の事業所を設けて、各事業所には、事業所長又は施設長を置いていた) が、平成二七年六月、総務担当であるB2又は総務部長であったB3をして、組合の組合員らに対し、組合脱退勧奨を行わせ、新たにC1組合と称する労働組合 (以下「新労」という。) を立ち上げさせるなどをしたことが労働組合法第七条第三号の支配介入に当たるとして、組合が、同年六月二六日、群馬県労働委員会に対し救済申立てをし (二七年 (不) 第二号事件。以下「27―2号事件」という。)、また、会社が同年四月二五日

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が労働組法第七条第三号の支配介入に当たるとして、組合が二八年二月一九日、群馬県労委に救済申立てをした (二八年 (不) 第三号事件。以下「28―3号事件」という。)、事案である。

ところで、初審において請求した救済内容の要旨は以下のとおり。

〔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
- (ニ) 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、組合への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 謝罪文の交付及び揭示

〔28―3号事件〕

ア ユニオン・シヨップ及びチェック・オフを従来どおり実施すること。

イ 謝罪、謝罪文の交付及び揭示

二 初審命令の要旨及び再審査申立て

初審群馬県労委は、二九年一月一九日付けで、会社がチェック・オフを停止したことは労組法第七条第三号の支配介入に当たるとして、文書交付を命ずること、ユニオン・シヨップに係る救済申立ては申立期間を徒過しているとして却下すること、その余の救済申立てを棄却することを決定し、同月三〇日、労使双方に初審命令書を交付した（別冊中央労働時報一五五四号三一頁）。

なお、組合脱退工作については、「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七条第三号の支配介入とはいえない。」と判断している。

また、チェック・オフの中止については、「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、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、労組法第七条第三号の不当労働行為が成立し得る。」との判断を示している。

さらに、救済方法については、以下のように説示している。「組合は従来どおりのチェック・オフの実施及び謝罪文の揭示も求めているが、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・シヨ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〔文書手交・筆者注〕をもって足りると判断する。」

組合は、初審命令のうち、却下部分及び棄却部分の取消し並びに救済方法の拡充を求めて、同年二月一〇日、再審査を申し立てた。なお、会社は、再審査申立てをしておらず、会社がチェック・オフを停止したことが労組法第七条第三号の支配介入に当たることについては、中労委では争われていない。

三 中労委の判断

（令和三・三・三重要／命令判例通巻二二二号一頁）

初審命令を次のように変更した。

1 平成二七年二月一八日までに、再審査被申立人が新入社員に対し、再審査申立人への加入は任意であると説明したことに係る救済申立ての却下。

2 再審査被申立人は、再審査申立人の組合員に対して、再審査申立人からの脱退の勧奨、誘導その他再審査申立人からの脱退を促すことを目的とする行為、再審査申立人の組合員であることを理由とする不利益取扱いを示唆する行為、及びC1組合への加入の勧奨、誘導その他C1組合への

加入を促すことを目的とする行為の禁止。

再審査被申立人は、新入社員入社時に、当該新入社員に対して、C1組合のパンフレット及び組合加入票を交付する場合には、再審査申立人のパンフレット及び組合加入票も同時に交付するとともに、併せて①再審査申立人及びC1組合のいずれの労働組合に加入してもよいこと、あるいは、いずれにも加入しなくてもよいこと、②再審査申立人に加入しても、そのことの故に不利益取扱いを受けることはないこと、及び③再審査申立人の組合員であることの故に不利益取扱いを受けることはないことの説明をする。

再審査被申立人は、再審査申立人が求めたときは、上記②に定める説明時に、再審査申立人が指名する組合員（再審査被申立人の社員である者に限る。ただし、再審査被申立人が社員でない組合員も可とする場合はこの限りでない。）の少なくとも一名を立ち会わせる。

3 再審査被申立人は、再審査申立人との間のチェック・オフに関する事項を議題とする団体交渉において、自らの主張の裏付けとなる資料を提示して具体的な説明を行うなどして誠実に応じること。

4 再審査被申立人は、本命令書受領の日から一週間以内に、下記の文書を新聞紙二頁大（五五cm×八〇cm）の白紙の全面を使って、楷書で明瞭に墨書又は印字し、再審査被申立人の本社及び全事業所の従業員から見やすい場所に一四日間掲示しなければならない。また、再審査被申立人は、再審査申立人が求めたときは、再審査申立人の組合員による履行の確認のための現地検分を認めること。

(1) 総論

「事業場の従業員の過半数を組織する労働組合と相当期間にわたって締結していたいわゆるユニオン・ショップ協定やチェック・オフ協定が有効期間満了を迎える場合に、当該労働組合が依然として事業場の従業員の過半数を組織しているにもかかわらず、使用者が協定の更新又は新協定の締結をせずに、それまで行ってきたユニオン・ショップやチェック・オフを

一方的に打ち切る行為は、それ自体として当該労働組合の組織力や財政基盤を脆弱化させる効果を持つとともに、それまで維持されてきた安定的な労使関係を不安定化させる効果を得るから、打ち切りの合理的な理由を示して当該労働組合から合意を得るべく誠実に団体交渉を尽くしたなどの事情が認められれば格別、そうでなければ、支配介入の不当労働行為に該当すると解される。

この理は、相当期間にわたって存続してきたユニオン・ショップ協定やチェック・オフ協定が有効期間満了により失効している中で、事業場の従業員の過半数を組織する労働組合と使用者の双方がユニオン・ショップやチェック・オフを相応の期間にわたって継続していた場合についても、妥当する。なぜなら、当該労働組合が依然として事業場の従業員の過半数を組織しているという状況の下では、協定の根拠がない単なる事実状態、又は、労働基準法（以下「労基法」という。）第二四条第一項に反する違法状態を解消する方途としては、当該労働組合と再度協定を締結してこれらを継続するという選択肢があるにもかかわらず、使用者がその方途を選択せずに一方的にこれらを打ち切る行為も、上記と同様、それ自体として当該労働組合の組織力や財政基盤を脆弱化させる効果を持つとともに、それまで維持されてきた安定的な労使関係を不安定化させる効果を得るからである。」

(2) 労使関係の推移

一連の事実を総合すると、「会社はB1社長が代表に就任した二六年五月以降、組合嫌悪の強固な意思を有しており、これがB4室長とB2が入社しそれぞれの役職に就いた二七年四月頃から顕在化したものといえる。」

(3) 各争点についての判断

ア へ会社が二六年二月頃から、新入社員に組合加入は任意であると説明するようになったとした場合でも、会社は、それまでは慣行的に、新入社員を従業員名簿に記載して組合に交付することにより組合の組合員として取り扱っていたといえるか。会社は、それ以降二七年四月まで、新入社

員が組合に加入しない旨の特段の意思表示をしない限り、従業員名簿に記載して組合に交付することにより組合の組合員とする取扱いを続け、同月以降、当該取扱いを停止したといえるか。当該取扱い停止は労組法第七条第三号に該当するか。」

「会社の組合拒否的な対応及び上記(2)で指摘した会社の組合嫌悪の強固な意思を踏まえると、会社は、組合を嫌悪する一貫した意思の下で、二六年五月以降少なくとも二七年三月末日までの間、組合と交渉や相談をすることなく、新入社員に対し、組合加入は任意である旨の説明をして新規組合加入者を減少させ、さらに、これに引き続き、二七年四月以降、それまで続けてきた組合に加入した新入社員を従業員名簿に記載して組合に交付する取扱いを停止したのであって、同行為は組合組織の財政的・人的基盤の弱体化を招来する効果を有する行為であるといえる。」

そして、上記停止行為は、上記(1)で述べたとおり、それまで行ってきたユニオン・ショップの事実状態を一方的に打ち切る行為といえるものであるところ、会社が、上記停止行為にあたって、組合に相談・説明をすることとは一切なかったのであるから、停止行為の合理的な理由を示して組合から合意を得るべく会社が誠実に団体交渉を尽くしたなどの事情は認められない。」したがって、当該取扱い停止は、労組法第七条第三号の支配介入に当たるといえる。

イ へ会社は、二六年二月頃から、新入社員に対し、組合加入は任意であると説明するようになったか。当該説明行為は二七年二月一九日以降も継続されていたか。当該説明行為は労組法第七条第三号に該当するか。」

①二七年二月一八日以前について、「会社が新入社員に対し、組合加入は任意であると説明したことに係る申立ては、労組法第二七条第二項の申立期間を徒過したものであり、不適法として却下」。

②二六年五月以降少なくとも二七年三月末日までの間、会社は「組合と交渉や相談をすることなく、組合加入は任意である旨の説明をしていたものである。上記説明行為は、組合の新規加入者の減少につながり得る、組

合組織の人的基盤の弱体化を招来する効果を有する行為であるといえる。」

本件において、「労働協約のユニオン・ショップに関する規定に基づいて、新入社員入社時に、当該新入社員に対して、組合のパンフレット及び組合加入票を交付し、新入社員から提出された組合加入票を会社が組合に送付していたほか、新入社員全員の名前を記載した従業員名簿を作成し、控除明細と共にこれを組合に提出していた。このように、上記行為は、ユニオン・ショップの具体的内容として行われたものであるが、会社と組合は、上記行為を20労働協約の有効期間満了により失効した後も継続していた。そのような中で、新入社員に対して組合加入は任意であると説明するようになったことは、新入社員の中には組合加入票を提出せず、従業員名簿に名前が記載されない新入社員が現れるようになるという点で、それまで行ってきたユニオン・ショップの事実状態を一方的に打ち切る行為といえる。」

会社が、上記打ち切りをするにあたって、「組合に相談・説明をすることとは一切なかったのであるから、打ち切りの合理的な理由を示して組合から合意を得るべく会社が誠実に団体交渉を尽くしたなどの事情は認められない。」したがって、会社が、二七年二月一九日以降新入社員に対し、組合加入は任意であると説明したことは、労組法第七条第三号の支配介入に当たるといえる。

ウ 会社の脱退勧奨行為や新労結成行為は不当労働行為か

①へB2又はB3は脱退勧奨行為及び新労結成行為を行ったか。」

「B2は、二七年五月から同年六月にかけて、組合脱退届の作成、配布、組合脱退届への署名の勧誘、新労立上げ説明会の開催連絡、実施の全てを主導的に行ったものである。」

また、「B3は、B2の行う組合対応業務等の前任者であるところ、二七年五月頃、B2に対し、会社従業員だけの労働組合のみが存在することが良い等の話をし、B2はこの話を受けて上記アの行為(脱退勧奨行為等・筆者注)を行っている。また、B3は、新組合の規約及び組合脱退届の作成に当たり、B2から相談を受けている。また、B2は、B3からの

指摘を受けて、社員会議開催メールの内容の一部を訂正する旨の訂正メールを送付し、同年六月に開催された新労立上げ説明会では、組合脱退届への署名の呼び掛けがされているところ、B3も同説明会の初日に出席している。

以上のような、B3とB2の地位及び関係、脱退勧奨行為及び新労結成行為をめぐる協力関係に加え、B3自身も新組合結成等につきB2からの相談を受けており、実際の行動はB2が行っていた旨述べていることを併せると、B2が主導的に行った脱退勧奨行為及び新労結成行為は、B3と意思の連絡があり、その下に共同して行われたものであると認められることができる。

②へB2とB3が行った脱退勧奨行為及び新労結成行為は、B4室長との意思の連絡の下にされたものであるか。

「B4室長は、入社直後である同年四月にB1社長が組合を嫌悪する意思の下にチェック・オフを中止し、同年5月にはチェック・オフを完全に停止することにつき、同社長直属の部下としてその相談に乗っている。このように、B4室長は、会社が組合嫌悪の強固な意思を有していることを知りながら、会社のチェック・オフ停止に関与している。」

また、「B4室長がB2の用意した封筒に宛名等を手書きして脱退届の送付に積極的に関与していることからみて、B2は、B4室長と意思の連絡をした上で、脱退勧奨行為をしたものと推認できる。」したがって、「B2とB3が行った脱退勧奨行為及び新労結成行為は、B2とB4室長との間で意思の連絡があり、その下にされたものと認められる。」

③へB2、B3、B4らの脱退勧奨行為及び新労結成行為は会社との意思連絡の下になされたか。

「B4室長は、B2とB3の脱退勧奨行為及び新労結成行為が組合を嫌悪する会社の意向に沿うものであることを熟知しながら、B2との意思の連絡の下に、自ら関与して行ったものであり、一方、B1社長を始めとする会社経営陣は、B4室長関与の下でのB2とB3の脱退勧奨行為及び新

労結成行為を知りながら黙認していたことが推認される。したがって、脱退勧奨行為及び新労結成行為についてB4室長と会社経営陣との間で少なくとも黙示的な意思の連絡があったことを推認することができる。」

「会社は、二六年五月から新人社員に対して組合加入は任意であるとの説明を始め、現に組合に加入しない新人社員が出ている状況において、二七年五月以降はチェック・オフも完全に停止して組合の経済的弱体化を図っている。そして、これと同時に期に行われた脱退勧奨行為及びこれに引き続く新労結成行為は、既存の組合員及び新規加入の組合員の減少につながるものであって、組合の人的基盤を弱体化する行為であり、会社の脱退勧奨行為及び新労結成行為は、労組法第七条第三号の支配介入に当たる。」

(4) 救済方法について

①組合脱退勧奨、ユニオン・ショップに関する取扱いの停止部分について

「本件事実関係の下においては、会社のこうした組合に対する重大な侵害状態を除去、是正して労組法の所期する正常な集団的労使関係秩序を回復、確保するためには、組合の組合員をこれ以上減少させるような行為を抑止するとともに、会社に新規採用された者が会社の指示、圧力、威迫や誘導によることなく、組合に加入することを自由に選択できるようにすることによって、組合の努力次第で組合員数の回復も可能となるようにすることが適切である。よって、主文第2項(1)及び同(2)のとおり命令することとし、併せて同(2)の会社による履行を担保するために、主文第2項(3)のとおり命令するほか、主文第4項のとおり文書揭示を命ずることとする。」

②チェック・オフ停止に関する部分について

「特に本件の事情の下においては、新たに発足した労働組合とのチェック・オフ協定の締結の可否といった場面とは異なり、前記1で述べたように、会社は、組合とチェック・オフ協定を締結しないという選択肢を無制約で選ぶことができる立場にないこと、また、20労働協約失効後の会社と組合間のチェック・オフは、労基法第二四条に違反する状態であるとはい

え、約三年間という相應の期間にわたって継続して行われていたのであり、そうした状況を変更する以上、同チェック・オフを停止する場合には、会社は、停止の合理的理由を組合に説明するべきであったことを勘案しなければならぬ。さらに、会社の説明を踏まえて、会社と組合間で今後の労働関係の改善の具体的な方策について協議することが望まれる。以上を考慮して、主文第3項及び第4項のとおり命ずることとする。」

四 解説

本件の主要な論点は、①総務担当者等による組合脱退勧奨等の支配介入性、②ユニオン・シヨップないし組合加入に関する取扱いやチェック・オフ停止の支配介入性、③救済命令のあり方、である。

1 B2、B3、B4らによる脱退勧奨行為、新労結成行為は支配介入か
解雇や配転等法人自身の名義、責任においてなされる不当労働行為については、それが使用者の行為か否かをことさら検討する必要はない。しかし、組合員に対するいやがらせ、反組合的言辭、脱退勧奨等の事実行為については、実際の行為者の地位との関連において、それが使用者の行為とみなされるか、つまり使用者に帰責しうるかが問題となる。

労委実務は概ね以下のように処理しており、判例法理もそれをほぼ追認していると思われる。まず、企業の代表者や役員、法人の理事等の行為は、その職責上まさに使用者自身の行為とみなしうる。一定の人事・労務管理権限のある部長、課長等のミドル・マネージメントの行為も使用者に帰責しうる。使用者の方針を具体化する権限があるからである。他方、同僚等の行為については、使用者の意向による場合は別として使用者の行為と評価されないであろう。デリケートなのは、係長、主任等の下級職制の行為である。必ずしも明確な判例法理は形成されていないと思われる。

1) 中労委命令

その点、本件中労委命令は、①B2又はB3は脱退勧奨行為及び新労結

成行為を行ったか、②B2とB3が行った脱退勧奨行為及び新労結成行為は、B4室長との意思の連絡の下にされたものか、③B2、B3、B4らも脱退勧奨行為及び新労結成行為は会社との意思連絡の下になされたか、の各観点から検討し、結論的に、「B4室長は、B2とB3の脱退勧奨行為及び新労結成行為が組合を嫌悪する会社の意向に沿うものであることを熟知しながら、B2との意思の連絡の下に、自ら関与して行ったものであり、一方、B1社長を始めとする会社経営陣は、B4室長関与の下でのB2とB3の脱退勧奨行為及び新労結成行為を知らながら黙認していたことが推認される。したがって、脱退勧奨行為及び新労結成行為についてB4室長と会社経営陣との間で少なくとも黙示的な意思の連絡があったことを推認することができる。」と説示している。

認定された事実からすると、Bらの「意思連絡」並びにBらと会社の「黙示の意思連絡」は問題なく認められよう。全体としては、「会社は、二六年五月から新入社員に対して組合加入は任意であるとの説明を始め、現に組合に加入しない新入社員が出ている状況において、二七年五月以降はチェック・オフも完全に停止して組合の経済的弱体化を図っている。そして、これと同時に行われた脱退勧奨行為及びこれに引き続く新労結成行為は、既存の組合員及び新規加入の組合員の減少につながるものであって、組合の人的基盤を弱体化する行為であり、会社の脱退勧奨行為及び新労結成行為は、まさに会社の行為に他ならないといえる。

総務担当者相互間の意思連絡を問題にしており、それだけ丁寧な認定といえる。しかし、不当労働行為制度は、個人個人の不当労働行為意思を問題にするものではなく、全体として使用者の行為といえるか、帰責しうるかが争われる。したがって、担当者相互の個別の「意思連絡」や会社との間の「黙示の意思連絡」を直接問題にする必要はないと思われる。とりわけ、「黙示の意思連絡」という表現自体が、独自に「意思」を問題にするアプローチの限界を示しているといえる。さらに、B2、B3、B4の管理職同士の意思連絡自体を問題にしているが、それらを個別に認定する必要性

にも乏しいと思われる。それだけ、丁寧な認定とも評価しうるが、これが先例になると適切な事案処理は困難となる場合もある。

2) 判例法理との関連

確かに、リーディングケースとなるJR東海事件について、最二小判(平成一八・一二・八労働判例九二九号五頁、差し戻し審は東京高判平成一九・一〇・二五労働判例九四九号五頁)は、「労働組合法二条一号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者が使用者の意を体して労働組合に対する支配介入を行った場合には、使用者との間で具体的な意思の連絡がなくとも、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価することができる」という基準を提示した。本件最判によって帰責法理について一定の基準、つまり①利益代表者に近接する職制上の地位にある者の、②使用者の意を体する支配介入は、③使用者との間で具体的な意思の連絡がなくとも、支配介入とされる、が示された。本件中労委命令も一応同判示をふまえたものと思われる。

同最高裁判断について次のような問題もあり、より緩やかな基準が適当と思われる。

その一は、「労働組合法二条一号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者」の範囲の確定である。同時にそれ以下の下級職制の行為についてどう考えるかは必ずしもはっきりしない。

その二は、「使用者の意を体して」支配介入を行った場合には、使用者との間で「具体的な意思の連絡」がなくとも不当労働行為は成立すると判示しているが、「使用者の意」や「意を体して」をどう具体的に立証すべきか。支配介入性を行為の外形から推定することになれば「使用者の意」や「意を体して」をことさら問題にする必要はなくなるからである。

以上のような疑問をふまえると、古い事案であるが、必ずしも会社との意思連絡を要件としない以下の裁判例の立場が示唆的である。たとえば、大分銀行事件において課長代理や係長等の末端職制の行為に対する使用者の帰責が争われ、東京地判(昭和四五・一二・二一労民集二二卷六号一六

〇三頁)は、使用者の利益代表者以外の「職制機構の末端にいる監督的被用者の反組合的行為も、職制機構の一員としての地位におけるまたはその地位を利用しての行為である限り、使用者の支配圏内におけるものとして、使用者との意思連絡を要件とすることなく禁止の対象となると判示している(姫路赤十字病院事件・神戸地判昭和五八・六・一七労働判例四一九号四六頁も同旨)。同時に、管理者の反組合的行為が会社の指示に反している場合であっても、不当労働行為責任を免れるものではないとする例もある(国鉄大分鉄道管理局事件・東京地判昭和四三・一二・一八労民集一九卷六号一五四四頁)。

また、下級職制であっても組合員に対する一定の人事・労務管理権限を有する場合には、一応ミドルと同様に考えることができる。多くの場合、労働者からみて職制上の地位を利用した行為と解されるので使用者との意思連絡の立証は不要と解する。

3) 救済命令の在り方

組合脱退勧奨や新労結成援助の支配介入性の判断にはそれほど目新しいものはないが、救済命令レベルにおいて以下のような工夫が見られる。

「本件事実関係の下においては、会社のこうした組合に対する重大な侵害状態を除去、是正して労組法の所期する正常な集団的労使関係秩序を回復、確保するためには、組合の組合員をこれ以上減少させるような行為を抑制するとともに、会社に新規採用された者が会社の指示、圧力、威迫や誘導によることなく、組合に加入することを自由に選択できるようにすることが適切である。よって、主文第2項(1)及び同(2)のとおり命令することとし、併せて同(2)の会社による履行を担保するために、主文第2項(3)のとおり命令するほか、主文第4項のとおり文書掲示を命ずることとする。」

これをうけて主文2項において脱退勧奨、不利益取扱、新組合加入行為の禁止とともに、より具体的行為として(2)で「再審査被申立人は、新入社員入社時に、当該新入社員に対して、C1組合のパンフレット及び組合

加入票を交付する場合には、再審査申立人のパンフレット及び組合加入票も同時に交付するとともに、併せて①再審査申立人及びC1組合のいずれの労働組合に加入してもよいこと、あるいは、いずれにも加入しなくてもよいこと、②再審査申立人に加入しても、そのことの故に不利益取扱いを受けることはないこと、及び③再審査申立人の組合員であることの故に不利益取扱いを受けることはないことの説明。」及び(3)で「再審査被申立人は、再審査申立人が求めたときは、上記(2)に定める説明時に、再審査申立人が指名する組合員（再審査被申立人の社員である者に限る。ただし、再審査被申立人が社員でない組合員も可とする場合はこの限りでない。）の少なくとも一名の立ち会わせ。」を命じている。

組合併存状態を前提に組合選択の自由を具体的に説示することを命じておりこの点では使用者の中立保持義務を強調している。同時に新入社員入社時のパンフレット等の交付時における再審査申立人が指名する組合員の立ち会いをも命じている。後者について支配介入への救済命令においてその点への目配りは評価しうる。司法救済ではできない行政救済の工夫といえる。しかし、新入社員入社時に、使用者が当該新入社員に対して、組合のパンフレット及び組合加入票を交付する場合を想定しているが、このような慣行の継続を命じることは組合の自主性確保の観点からは疑問である。申立組合に対する何らかの教育的指導は必要ではなからうか。

2 便宜供与の中止

本件では、ユニオン・ショップ状態の一方的打ち切り、チェック・オフの一方的停止等が争われた。中労委命令は、ユニオン・ショップ、チェック・オフの一方的停止の不当労働行為性について以下のような一般論を提示するとともに個別の事実に着目して支配介入と認定している。

1) 事実関係上の特徴

まず、本件事案の事実関係上の特徴を確認しておきたい。その一は、ユニオン・ショップがチェック・オフと連動していることである。ユニオン・ショップの具体的内容は以下のような取扱いであり、実

際には組合ではなく会社が「組合加入手続き」を行っていたといえる。

「労働協約のユニオン・ショップに関する規定に基づいて、新入社員入社時に、当該新入社員に対して、組合のパンフレット及び組合加入票を交付し、新入社員から提出された組合加入票を会社が組合に送付していたほか、新入社員全員の名前を記載した従業員名簿を作成し、控除明細と共にこれを組合に提出していた。」

さらに、チェック・オフ協定に於いて以下のように会社を通じて組合員の在籍確認をしていた。

「1. 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X組合に提出する。なお、在籍確認情報とは、次の内容が記載されているものとする。

- ① 社員番号、氏名（漢字・半角カナ）、社員区分（正規社員・非正規社員・契約社員等）、所属部署、職種、（注）社員番号は、永久欠番方式とする。
- ② 賃金支給年月日、賃金区分、基準内賃金、組合費、
- ③ 性別、生年月日、入社年月日、退職年月日、
- ④ 郵便番号、自宅住所、（省略）、電話番号とする。（注）年月日は西暦表示とし、金額・年月日は半角数字を使用する。

2. 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X組合へ提出する。

なお、用いる媒体は磁気媒体によって送付することを原則とし、具体的な取り扱い方は、労使の実務者間の話し合いによって決定する。」
 なお、正直な印象として、組合自体が組合加入や在籍状態を直接把握せず、会社を通じて情報等入手していた点において自主性に問題があったと思われる。

その二は、それらの一方的停止は、関連協約の失効時点ではなく、一定期間チェック・オフ等を事実上実施した後になされていることである。中労委命令もユニオン・ショップの「事実状態」を一方的に打ち切る行為と

表現している。

ところで、中労委は便宜供与中止に関する一般的説示と組合脱退勧奨行為等の二連の行為をふまえては以下のように支配介入を認定している。一連の行為の評価は妥当といえる。

二四年四月一日の協約の有効期間後もユニオン・シヨップやチェック・オフを継続していたが、①二六年五月以降、新入社員の間接の際、組合への加入は任意である旨説明するようになり、同月以降、組合に加入しない新入社員が存在するようになった。②二六年六月以降の従業員名簿については、組合へ加入しなかった新入社員は記載しないようになった。③二七年四月まで、組合に加入した新入社員については、従業員名簿に記載して組合に交付する取扱いを続けていた。④組合に対して五・二五通知を送付して、組合を団交の相手として考えていない旨明言して団交に応じない中で、チェック・オフの一方的な停止とともに、上記の従業員名簿に記載して組合に交付するといった取扱いを停止するという一切の便宜供与をも停止する対応に出た。

結論として、「このような会社の組合拒否的な対応及び上記2(3)で指摘した会社の組合嫌悪の強固な意思を踏まえると、会社は、組合を嫌悪する一貫した意思の下で、二六年五月以降少なくとも二七年三月末日までの間、組合と交渉や相談をすることなく、新入社員に対し、組合加入は任意である旨の説明をして新規組合加入者を減少させ、さらに、これに引き続き、二七年四月以降、それまで続けてきた組合に加入した新入社員を従業員名簿に記載して組合に交付する取扱いを停止したのであって、同行為は組合組織の財政的・人的基盤の弱体化を招来する効果を有する行為であるといえる。」

もつとも、一般的説示部分には問題が多い。便宜供与中止に関する一般的説示は要約すると以下の内容であった。

①協定の有効期間満了時に当該労働組合が依然として事業場の従業員の過半数を組織しているにもかかわらず、使用者が協定の更新又は新協定の

締結をせずに、ユニオン・シヨップやチェック・オフを一方的に打ち切る行為は、「当該労働組合の組織力や財政基盤を脆弱化させ、安定的な労使関係を不安定化させる効果を有する」から打ち切りの合理的な理由を示して誠実に団体交渉を尽くしたなどの事情が認められなければ支配介入の不当労働行為になる。

②この理は、相当期間にわたって存続してきたユニオン・シヨップ協定やチェック・オフ協定が有効期間満了により失効している中で、事業場の従業員の過半数を組織する労働組合と使用者の双方がユニオン・シヨップやチェック・オフを相応の期間にわたって継続していた場合についても、妥当する。

③当該労働組合が依然として事業場の従業員の過半数を組織しているという状況の下では、協定の根拠がない単なる事実状態、又は、労働基準法(以下「労基法」という。)第二四条第一項に反する違法状態を解消する方途としては、当該労働組合と再度協定を締結してこれらを継続するという選択肢があるにもかかわらず、使用者がその方途を選択せずに一方的にこれらを打ち切る行為も、それ自体として当該労働組合の組織力や財政基盤を脆弱化させ安定的な労使関係を不安定化させる効果を有する。

本件は、②の、すなわち協約ではなく労使「慣行」に基づくケースであり、協約失効や労基法二四条一項違反を理由とする打ち切りは許されないという立論である。たしかに、一方的打ち切りは、機能的には「当該労働組合の組織力や財政基盤を脆弱化させ安定的な労使関係を不安定化させる効果」を有するが、次のような疑問点もある。

その一は、ユニオン・シヨップ、チェック・オフはあくまで労使の明確な合意(協約締結)が前提となるので、協約失効はそれだけで打ち切りの正当な理由になるという原則的立場もある(三菱重工事件・最三小判昭和六一・一二・一六労働判例四八八号六頁参照)。

その二は、チェック・オフにつき協約失効により労基法二四条一項の要件を満たさなくなるという論点である。これにつき使用者には、「当該労

働組合と再度協定を締結してこれらを継続するという選択肢がある」と解しているが、労使自治への過度の介入との側面がある。

その三は、打切りの合理的な理由を示して誠実に団体交渉を尽くすと支配介入とはならないと論じているが、合理的な理由としてどのようなものを想定しうるか（たとえば、過半数代表が否かについての疑義、また、個別組合員からの中止の要請?）。

もつとも、本件では、組合脱退勧奨、新組合の結成援助、組合との団交拒否というはつきりとした不当労働行為の一環としての打ち切りの事案とみられるので支配介入という判断は是認しうる。ただ、上述の一般的説示部分は以下で検討する協約法理との関連ではやや言い過ぎという印象をぬぐいきれない。

2) チェック・オフ中止をめぐる判例法理

労組法は、自主性確保の観点から使用者による組合に対する組合掲示板や事務所の貸与等の便宜供与を原則として禁止している（七条三号）。しかし、組合活動を活性化させるためには一定の便宜供与が必要という側面もある。組合費についてはチェック・オフ、組合活動時間については組合休暇、内部的意思形成や日常活動については組合集会のための施設利用、組合事務所・掲示板等の施設の貸与・利用がその例と言える。ユニオン・ショップ制もある種の便宜供与といえる。そこで、労働委員会実務は、便宜供与の禁止をそれほど厳格には解せず、むしろ相当な理由のない便宜供与の一方的中止等を不当労働行為とみなす傾向にある。また、併存組合下における組合間の便宜供与差別をも禁止しており、裁判例も概ねその立場を支持している。

チェック・オフ協定は労使慣行や労働協約に基づいてなされている。組合に代わって組合費収集事務を使用者が行う点において便宜供与の典型であり、実際にも、チェック・オフは広範に利用されている。

もつとも、便宜供与を好ましくないとする労組法の建前と組合活動のニーズを重視する労働委員会の立場の対立は、現在でも公務職場を中心に緊張

状態を招来している。たとえば、大阪市事件・大阪高判（平成二七・六・二判例時報二二八二号二八頁）は、本件条例一二条（「労働組合等の組合活動に関する便宜の供与は、行わないものとする。」）による便宜供与の廃止が労組法七条三号に反しないとしている。また、チェック・オフ廃止条例制定を理由とする組合からの国家賠償請求も棄却されている（大阪市事件・大阪地判平成二三・八・二四労働判例一〇三六号三〇頁）。

ところで、ユニオン・ショップやチェック・オフのような使用者の力を利用した組織強制・強化手段が組合運動上好ましいかは大問題である。組合や個別組合員の自主性を阻害するという見解はもつともであるが組合の組織力強化の手段としてはやむを得ないという側面もある。職場における利害の共通性が連帯の基盤と思われるので一定の強制は交渉力強化のために適切と考える。労働委員会の実務上の立場である。

チェック・オフをめぐる主要な論点はその中止の適否である。チェック・オフをするか否かは労使の合意に基づくが、対立状態になると使用者は一方的にチェック・オフを中止しがちである。中止に相当な事由がなければ支配介入とみなされる傾向にある。たとえば、東京流機製造事件・東京地判（昭和五八・一・二〇労働四〇四号四七頁）は、相当な理由なく、また中止につき相当な配慮をしないでチェック・オフを一方的に中止する事を支配介入としている。このような判断は判例法理として確立していると思われる。たとえば、大阪市チェック・オフ事件・東京高判（平成三〇・八・三〇労働判例一一八七号五頁、上告棄却・不受理平成三一・四・二五）は、「チェック・オフは使用者の労働組合に対する便宜供与の一つであるが、一旦これが開始された場合には、労働組合の財政を確固たるものとし、その組織の維持強化に資するものであることから、チェック・オフが廃止されることにより、当該労働組合の財政面のみならず団結権の側面においても少なからぬ不利益を与える可能性があり、その不利益の程度は、チェック・オフが長期間継続しているほど大きくなる面があることは否定できず、労働組合に対しチェック・オフ廃止による不利益を与えてもなお廃止せざる

るを得ないという相当な理由がなく、又は廃止に当たったての手続的配慮を欠く場合において、チェック・オフ廃止の目的、動機、その時期や状況、廃止が労働組合の運営や活動に及ぼし得る不利益、影響等の諸要素を総合考慮した上、労働組合の弱体化、運営・活動に対する妨害の効果を持つものといえるときは、支配介入に当たると解するのが相当であること」と説示している¹⁴。

また、チェック・オフをめぐる不当労働行為事件は、組合分裂過程において申立組合の組合員からチェック・オフした組合費を別組合に支払ったケースも多く、当該組合員の意向に反している等の理由から支配介入と判示されている（ネスレ日本事件・東京地判平成一一・二・一八労判七六二号六〇頁等）。

ところで、理論的な難問は、チェック・オフ自体は、賃金控除という方式をとるので当該チェック・オフに労基法二四條の適用があるかである。不当労働行為事案では過半数代表組合との書面による協定に基づかない（基づかなくなった）場合に、労基法二四條違反状態からチェック・オフを中止しうるかが争点となる。

済生会中央病院事件では、申立組合が従業員の過半数を割っていたことがチェック・オフ中止の相当な理由になるかが争われた。東京高判（昭和六三・七・二七労判五二五号三七頁）は、組合の混乱に乗じて財政的に組合を弱体化させることを目的とするものとして支配介入にあたると認めた。他方、上告審（最一小判平成元・一一・一一労判五五二号一〇頁）は、チェック・オフも賃金控除の一態様であり労基法二四條一項但書きの要件を満たす必要があるにもかかわらず、本件において組合が過半数を組織化していたかについて疑問がありかつ書面化もなされていなかったため、チェック・オフ中止が同項違反を解消するものであることは明らかであるととして不当労働行為意思なしと判示している。

その点本件中労委命令は、組合が過半数代表であることを前提に労基法二四條一項の違法状態を「解消する方途」としては、当該労働組合と再度協

定を締結してこれらを継続するという選択肢があるにもかかわらず、使用者がその方途を選択せずに一方的にこれらを打ち切る行為も「組合活動を抑制すると説示している。協約自治の立場からは、ここまでいえるかはやや疑問である。

なお、労基法二四條但し書きとの関連でのチェック・オフ中止が不当労働行為にあたるかについては、次の二点にも留意すべきであろう。実務的には重要な視点である。第一は、チェック・オフ中止の際に使用者がそのような主張をしていたか否かである。そのような事実がなければ他の目的であったと推認されるので上述の済生会中央病院事件最判の判断はその点から疑問である。第二に、併存組合下において、過半数組合との間にチェック・オフ協定があれば、それは労基法二四條但し書きの協定とも解されるので、少数組合に対するチェック・オフを行うことは労基法二四條との関連では問題はなくなるわけである。この点は、本件中労委命令も新労とのチェック・オフ協定があるので、「労基法第二四條第一項ただし書所定の協定につき、当該事業場の過半数組合である新労が同協定の相手方であるとしても、その協定による賃金全額払の原則の例外設定の効力は、当該事業場の全労働者に及ぶものである。したがって、同協定において賃金からの控除項目として挙げられた組合費には、新労の組合費のみならず組合の組合費をも含む」と説示している。

本件では、個別組合員からの中止要請が直接の争点となっていないが、このような事態になるとチェック・オフをめぐる協約法理¹⁵が不当労働行為の有無や救済命令の在り方につき強い影響を与えることになる。たとえば、社団法人全国社会保険協会連合会事件・東京地判（平成八・三・六労働判例六九三号八一頁）は、新規採用者がチェック・オフの委任を使用者に対してしなかったことを理由とする当該組合員に関するチェック・オフの不実施を支配介入にはあたらないと判示している¹⁶。

また、救済命令の在り方にも強い影響を与えている。個別組合員の意向を重視するこの判例法理はネスレ日本霞ヶ浦工場事件最判（最一小判平成

七・二・二三労判六七〇号一〇頁、ネスレ日本東京島田事件・最一小判平成七・二・二三労判六八六号一五頁も同旨)においても重視され、組合分裂後もチェック・オフを継続し別組合に組合費を支払ったことが申立組合に対する支配介入と判示されている。もつとも、チェック・オフ分を申立組合に対して支払うことを命じる救済命令部分については、「私法的法律関係から著しくかけ離れるものであるのみならず、その実質において労働基準法二四条一項の趣旨にも抵触する」として違法とした。この判断については、別組合について組合員から個別の支払い委任がなされているならばともかく、そうでなければ申立組合についてだけそれを要求することはやはり差別的取扱といえる。

3) 救済命令の在り方

チェック・オフ中止が支配介入になるとして、どのような救済が適切か。端的な救済は、チェック・オフの再開であるが、便宜供与の一環であること、協約・協定上の根拠がないこと(済生会中央病院事件・最一小判平成元・一二・一一労判五五二号一〇頁)、個々の組合員の意向との関係(ネスレ日本霞ヶ浦工場事件最判(最一小判平成七・二・二三労判六七〇号一〇頁、ネスレ日本東京島田事件・最一小判平成七・二・二三労判六八六号一五頁)等からそのような例は多くはない。チェック・オフをめぐる協約法理が救済の在り方に決定的な影響を与えているわけである。そこで、支配介入の理由が、中止について合理的な理由がないことやその理由を説明しなかったことにあるとして、チェック・オフ中止に関する誠実交渉やポストノータイスのみを命じる例もある。本件中労委命令主文第3項も、「再審査被申立人は、再審査申立人との間のチェック・オフに関する事項を議題とする団体交渉において、自らの主張の裏付けとなる資料を提示して具体的な説明を行うなどして誠実に応じなければならない。」と命じている。

不当労働行為の成否に関する気合いの入った判断にもかかわらず、チェック・オフに関する誠実交渉という救済命令の内容はきわめて穏当である。

支配介入性を基礎づける事実(停止の合理的事由の説明不足)をふまえる
とそれなりの救済といえる。¹⁸⁾しかし、本件では、請求する救済内容として、チェック・オフの停止理由の説明ではなく、「ユニオン・シヨップ及びチェック・オフを従来どおり実施すること。」¹⁹⁾があげられている。適正な説明せずに一方的に停止したことが支配介入ならば、事後的に説明させること自体にどれだけ意味があるのか。¹⁹⁾むしろチェック・オフの再開こそが端的な救済といえる。とりわけ、本件において多数組合たる新労との関係ではチェック・オフがなされているので、組合間差別の是正からチェック・オフ再開命令の余地もあつたと思われる。²⁰⁾

注

1 初審群馬労働委員会は、組合脱退工作について、「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つたといえないので、同行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七条第三号の支配介入とはいえない。」と判断している。使用者への帰責に問題は、行為者が「会社の利益代表者」を直接問題にするものでないので、判断のアプローチ自体が疑問である。また、「会社の組織的行為」の意味も明らかではない。

2 いわゆる不当労働行為意思論の問題点については、拙著『労働委員会の役割と不当労働行為法理』(日本評論社、二〇一四年)一三三九頁。

3 司法救済(損害賠償事案)の際の加害者関係論については、拙著『労働組合の変貌と労使関係法』(信山社、二〇一〇年)一九〇頁参照。神奈川県厚生農業協同組合連合会事件・横浜地判平成一八・九・二一労働判例九二六号三〇頁は、「F婦長及びI副看護部長の上記発言は、いずれも被告連合会の事業の執行につきされたものと認めるのが相当である。」として使用者責任を認めている。

4 本件については、拙解説・法律時報「労働判例研究」編集委員会編『労働判例解説集第2巻』(日本評論社、二〇〇九年)三〇八頁、道幸哲也・小宮文人。

本久洋一『判例ナビゲーション労働法』（日本評論社、二〇一四年）二五三頁参照。

5 ただデリケートなのは、当該職制が別組合員であるケースである。「組合を脱退し、自分らの組合に加入するように」という発言は組合の組織化活動の一環とも評価できるからである。職制上の地位を利用しての不利益取扱いの示唆等があれば支配介入とみなされるが、純粋な組織化活動とみなされるとそうとは解されないであろう。

6 便宜供与の中止に関する不当労働行為については、拙著『労働組合法の基礎と活用』（日本評論社、二〇一八年）一三六頁、チェック・オフに関する詳細な議論については、野川忍『労働協約法』（弘文堂、二〇一五年）二五三頁、その実態等については、秋田成就「チェックオフ（組合費等の給与控除）について」季刊労働法一五五号（一九九〇年）一〇二頁参照。

7 ユニオン・ショップ協定無効論に結びつく事態といえる。西谷敏『労働組合法 3版』（有斐閣、二〇二二年）一〇二頁。

8 中労委は、大阪市事件（平成二七・一一・一八）において以下のような同様な説示をしている。「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ず、使用者が便宜供与を廃止するには、廃止する合理的な理由が必要であり、これに加え、労働組合と交渉を行って便宜供与廃止の理由を丁寧に説明したり善後措置等について協議したり、廃止に当たって十分な猶予期間を設けたりするなど廃止が唐突となったりその影響が行き過ぎたものとなったりしないための手続的配慮もまた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、労組法第七条第三号の不当労働行為が成立し得る。また、本件のように使用者が労働組合に対して便宜供与の廃止を通告する場合には、通告の時点においても、その内容をなす便宜供与の廃止の合理的な理由が必要であることはもとより、通告の前後を通じての手続的配慮が必要となるというべきである。」

9 関連裁判例については、山川隆一編『不当労働行為法』（第一法規、二〇二一年）二四七頁。

10 日産自動車事件・最二小判（昭和六二・五・八労働四九六号六頁）。組合分裂過程において一方の組合の存在を否定して事務所を貸与しないことは、東洋シート事件・東京高判（平成八・一〇・二四労働七三七号二四頁、最一小判平成九・四・二四労働七三七号二三頁）においても不当労働行為とみなされている。また、組合員が少ないことも不貸与の理由とはならない（灰孝小野田レミコン事件・東京高判平成五・九・二九労働六五〇号七一頁、最三小判平成七・一〇・三労働六九四号二六頁）。

11 併存組合下においてユニオン・ショップ協定の履行の在り方は問題になり、サンプラザ事件・大阪地判令和元・一〇・三〇LEXDB2556380は、[1]原告が有期雇用のパート従業員らを採用する際は雇用期間を更新する際、多数組合たるサンプラザユニオンのみについて、加入する意思の有無を問う内容等が記載された契約書を用いたこと、[2]原告の複数の店長らが上記従業員らに対してサンプラザユニオンへの加入を勧奨又は強要したこと、[3]原告が上記契約書により採用され又は契約期間の更新をした従業員らについて、サンプラザユニオンの組合員となったとして、組合費をチェック・オフしたことにつき、いずれも、被告補助参加人に対する支配介入に該当するとした。

12 平成二三年労働協約実態調査によると、組合費のチェック・オフが「行われている」労働組合は九一・〇%、「全く行われていない」労働組合は七・七%となっている。チェック・オフが行われている労働組合のうち、「定期組合費以外についても行われている」労働組合は五〇・四%、「定期組合費のみについて行われている」労働組合は四九・六%となっている。

13 当該制度の是非ではなく、組合民主主義の実現が重要と思われる。とはいえ組織化の苦勞のないことが組織の形骸化を生じさせやすいことも事実であるが。

14 本判決に関する評釈として、山本陽大「地方公共団体によるチェック・オフ廃止通告の支配介入該当性」季刊労働法二六六号（二〇一九年）一六四頁がある。

15 判例のチェック・オフ法理には問題が多い。当該協約の締結だけではなく組合員と使用者間の個別委任も必要であるというアプローチは、組合費の納入

「方法」という本来集团的なルールの実施を個別組合員の意向に絡ませることを意味する。このようなアプローチは、組合内部運営への使用者の介入行為を助長することになり、他方、賃金からの組合費控除の要否自体については、個別組合員の意思を尊重する必要性は低い。もともと、組合分裂過程におけるチェック・オフの方法をめぐる不当労働行為事件の処理に関しては、個別組合員の意思を重視するアプローチは適切な事件処理方法と言える。組合相互間の紛争につき、いずれが本来の承継組合かというデリケートな判断を示す必要がなくなるからである（ネスレ日本事件・最一小判平成七・二・二三労働判例六八六号一五頁参照）。

その点で、チェック・オフ条項自体は、組合費の賃金からの控除とその金員の組合への引渡しという労使間ルール及び賃金からの組合費控除という労働条件に関するルールの複合的なものと捉えるべきものと考えられる。それに応じた複合的な「準」規範的ともいべき効力を認めるべきものであろう。詳しくは、拙稿「チェックオフをめぐる集団法理と個人法理」労働法律旬報一六五八号（二〇〇七年）三七頁参照。最近の注目すべき事案として、アートコーポレーション他事件・横浜地判令和二・六・二五労働判例二二三〇号三六頁、東京高判令和三・三・二四労働法律旬報一九九一号五八頁がある。

16 エッソ石油事件は、組合員資格の喪失後もチェック・オフを継続していたとしてチェック・オフされた労働者が使用者に対しチェック・オフ分の損害賠償の請求をした事案である。最一小判（平五・三・二五労働判六五〇号六頁）は、有効なチェック・オフをするためにはチェック・オフ協定と共に「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うけることが必要」とし、本件においてチェック・オフの中止要請にもかかわらずチェック・オフを継続したとして請求を認めている。

17 泉佐野市事件ではチェック・オフの有償化が支配介入に当たると争われ、大阪地判（平成二八・五・一八労働判例一一四三三三五頁）は、支配介入の成立を認めるとともにチェック・オフの中止期間中の振替手数料相当額の支払命令までを適法とした。他方、控訴審たる大阪高判（平成二八・一二・二二労働

判例一一五七号五頁）は、「チェック・オフの中止という不当労働行為に対する救済命令として、救済命令の本来の目的である不当労働行為がなかったのと同じ事実状態を回復させるためには、事務手数料を徴収することなく（無償で）チェック・オフを再開するよう命じることで十分であり、使用者にチェック・オフの中止期間中の振替手数料相当額の支払まで命じるのは、救済命令の本来の目的を超えて、上記期間中に労働組合に生じた損害を補填するものであり、これは実質的には不法行為により損害賠償を命じるに等しい。」として違法と判示している。

18 損害賠償事案であるが、太陽自動車事件・東京地判平成二一・三・二六労働判例九八六号六八頁参照。

19 団交権保障をめぐる最近の論点については、拙稿「覆水盆に返らず——団交権保障三題断」季刊労働法二七五号（二〇二一年）一三七頁、拙稿「まだまだわからない団交権保障」労働法律旬報一九九九/二〇〇〇号（二〇二二年）一一二頁参照。

20 群馬県労働委員会は、チェック・オフの実施を命じない理由として「本件結審時における分会員数も不明である」ことをあげている。

執筆者紹介 一九七〇年北海道大学法学部卒業、北大法学部教授、放送大学教授を経て北海道大学名誉教授。一九八二年から二〇一二年まで北海道労働委員会公益委員、二〇〇八年から二〇二二年まで会長。『労働委員会の役割と不当労働行為法理』（日本評論社、二〇一四年）、『労働組合法の応用と課題』（日本評論社、二〇一九年）、『従業員代表制の常設化と労働組合機能（上）（下）』季刊労働法二七二号、二七三号（二〇二二年）。