

主 文

原判決のうち被上告人のした再審査申立棄却命令の左記部分に関する部分を破棄し、第一審判決のうち右部分を取り消す。

被上告人のした再審査申立棄却命令のうち左記部分を取り消す。

上告人のその余の上告を棄却する。

訴訟の総費用はこれを五分し、その二を被上告人の、その余を上告人の負担とし、参加によって生じた訴訟費用はこれを五分し、その二を被上告補助参加人らの、その余を上告人の負担とする。

記

東京都地方労働委員会の昭和五二年三月一日付初審命令（都労委昭和五〇年（不）第六一号事件初審命令）の

（一） 主文第1項のうち昭和五〇年四月五日付「警告並びに通告書」及び同年五月一〇日付「警告並びに通告書」のうち集会にかかるもの（一通）、

（二） 主文第3項、

（三） 主文第4項(1)のうち同年四月五日付「警告並びに通告書」及び同年五月一〇日付「警告並びに通告書」のうち集会にかかるもの（一通）並びに主文第4項(2)

を維持した被上告人の昭和五四年一二月五日付再審査申立棄却命令（中労委昭和五二年（不再）第二五号事件再審査命令）のうちの該当部分

理 由

第一 上告代理人中山慈夫、同中町誠の上告理由第一、第二点について

一 原審の確定した事実関係は、次のとおりである。

1 (一) 上告人は、医療機関等を設置して社会福祉事業を行う者であり、社会福祉法人A支部D病院（以下「病院」という。）は、上告人（従たる事務所 E）

が設置経営する病院である。

(二) 被上告補助参加人C労働組合(以下「C労」という。)は、上告人の従業員が組織する二八の労働組合の連合団体(労働組合)であり、同C労働組合F病院支部(以下「G組合」という。)は、病院及びその附属施設の従業員が組織する労働組合である。

(三) 病院には、G組合のほか、訴外H病院労働組合(以下「I労」という。)がある。

2 C労及びG組合は、東京都地方労働委員会に対し、上告人及び病院を被申立人として、病院が昭和五〇年G組合ないしその組合員に対してした(1) 職場集会に対する警告、(2) 争議行為に対する警告、(3) 脱退勧誘、(4) 「お知らせ」の配布、(5) チェック・オフの中止が労働組合法(以下「法」という。)七条三号の不当労働行為に該当するとして救済の申立てをした(都労委昭和五〇年(不)第六一号事件)ところ、同委員会は、昭和五二年三月一日第一審判決の別紙(一)に記載された初審命令(以下「初審命令」という。)を発した。上告人は、初審命令の申立認容部分を不服として、被上告人に対し、再審査の申立てをした(中労委昭和五二年(不再)第二五号事件)ところ、被上告人は、昭和五四年一二月五日これを棄却する命令を発し、同命令書は同月二八日上告人に交付された。

なお、右再審査申立棄却命令によって維持された初審命令のうち病院を名宛人とした部分は、上告人を名宛人としたものと解するを相当とする。

3(一) 昭和五〇年四月五日の警告

(1) 病院は、従来から、急患室勤務の看護婦不足を補うため、毎月二五日頃翌月の勤務表を作成し、これに基づく急患室勤務を外来看護婦に割り当てていた。この勤務表は、事前の申し出がない限り、外来看護婦の同意を得ることなく病院が一方的に作成し、外来看護婦はおおむねその勤務に服していた。(2) 昭和五

○年三月頃から病院の看護婦不足が甚だしくなったため、同月二七日になってようやく作成された四月分の勤務表には、従来なかった深夜勤（午後一時から翌日午前八時まで）が導入され、また夜勤（午後四時から午後一時まで）の回数も増加されていた。外来看護婦の通常の勤務は午前八時から午後四時までであるから、外来看護婦が深夜勤の後に通常の勤務をすると、午後一時から翌日午後四時までの過重な勤務となった。（３）そこで、G組合は、三月二十八日午後三時三〇分頃から、右勤務表について協議するため外来看護婦ら二十余名を元空腹時血糖室に集めて職場集会を開いた。（４）病院は、四月一日G組合との間で労働協議会を開催し、外来看護婦の急患室勤務は事前に申し出れば勤務しないことができるものであることを確認したが、G組合は、右勤務表に基づく急患室勤務を拒否した。（５）次いで、G組合は、病院が病棟看護婦に急患室勤務をさせる動きを示したこともあって、同月二日及び三日午後三時四〇分から右元空腹時血糖室でこれまでの経過を報告するとともにその後の対策を協議するため、外来看護婦らを集めて職場集会（以下「本件職場集会（一）」という。）を開いた。（６）そして、G組合は、同月三日病院に対し三交替勤務に必要な急患室勤務の看護婦の増員を要求した。（７）病院は、同月五日G組合に対し本件職場集会（一）につき「このような集会を勤務時間中に行うことは、労働協約第九条並びに就業規則第二三条、第二四条に違反する不当な行為であります。……今後かかる行為を絶対に繰返さないようここに厳重に警告しておくとともに責任追求の権限を留保しておく。」という「警告並びに通告書」を交付した。（８）G組合が本件職場集会（一）をいずれも労働時間中である午後三時四〇分から開催したのは、外来看護婦は、午前中の診療が正午までに終わらないため、現実には通常の昼休み（正午から午後一時まで）をとることができず、休憩時間をとることができるのは午後の診療が一段落した三時過ぎであったこと及び外来看護婦のなかには終業後保育所に幼児を引き取りに行かなければならない者がいたこと

を考慮したためである。そして、本件職場集会(一)に参加した者は、いずれもその時間に差し迫った業務のない者であり、集会中業務に就く必要が生じた者は中座して業務に就いている。また、本件職場集会(一)の場所を元空腹時血糖室に選んだのも、ここが急患室の隣りであって、必要が生ずれば直ちにこれに対応することができるという配慮からであった。なお、G組合が本件職場集会(一)を開くに当たって病院に届け出たり許可を得たことはないが、従来この時間帯に届出も許可もないまま職場集会を開催しても、病院から警告、注意等を受けたことはなかった。

(二) 昭和五〇年五月一〇日の警告

(1) G組合は、昭和五〇年三月三日病院に対し四月一日から基本給の二五パーセントに一律一万円を加えた賃上げ等を要求し、同月二〇日までにその回答を求めた。病院は同月二四日G組合と団体交渉をしたが、その際、G組合に対し、最初にして最後の回答と表現して、平均一万二六八円(一〇・四パーセント)の賃金を引き上げることを提示した。(2) G組合は同月三〇日の団体交渉においてこれを拒否したところ、病院は、五月六日の団体交渉において、G組合が争議行為をしないことを条件として、二〇〇〇円の上積み及び看護婦の夜勤手当の増額を認める案を提示した。G組合は、これを拒否するとともに、病院に対し同日午後六時から時間外勤務、宿日直拒否闘争に入ることを通知した。そこで、病院は、上積み回答を撤回し、同月七日全従業員に「労務情報」を配布し、「平和的解決の条件拒否さる。」という見出しのもとに右の経過を公表した。(3) G組合は同月八日病院と再度団体交渉をしたが、六日の案以上の案は出ず、交渉は進捗しなかった。しかして、G組合は、翌九日に予定していたストライキを回避して交渉を続け、同月二八日、六日の賃上案を受け容れた。(4) この間、G組合は、同月六日、七日及び九日の一二時三〇分から病院内のテニス・コートを使用して職場集会(以下「本件職場集会(二)」)という。)を開いたが、六日は二九分、七日は一分、九日は

五分、午後一時からの労働時間に食い込んだ。そこで、病院は、同月一〇日、G組合に対し、「……業務を放棄し、……多数の組合員を対象に……集会を行ったことは、労働協約第九条並びに就業規則第二三条、第二四条に違反する不当な行為である。この件については、四月五日……病院見解を明らかにしたように責任追求の権限を留保する。かかる行為を今後も繰返し行った場合は、病院として重大な決意をもって臨むことをここに正式に通告しておく。」という「警告並びに通告書」を交付した。(5) 本件職場集会(二)には、病棟看護婦のうち業務のある者、外来看護婦等で業務に支障のある者は出席せず、また集会中でも業務上必要のある者は自由に退出していた。そして、G組合が本件職場集会(二)をすることについて病院に届け出たり許可を得たことはなかったが、従来労働時間に若干食い込む職場集会が昼休みに開かれたことはあっても、病院がこれについて警告、注意をしたことはなかった。

二 右事実関係の下において、原審は、次のとおり判断し、上告人の請求を棄却した第一審判決は相当であるとして、控訴を棄却した。

1 労働者ないし労働組合は、使用者の許諾なくして職場集会のためその施設を利用することができるものではなく、また、労働時間中当然に職場集会をすることができるものでもない。したがって、使用者は、権利の濫用と認められる特段の事情のない限り、そのような集会の中止を求めることができる。

2 しかし、本件職場集会(一)、(二)は、いずれもその時期にこれを開催する必要性が認められること、本件職場集会(二)によって病院の業務に直ちに支障が生ずるものではないこと、本件職場集会(一)、(二)は事実上の休憩時間にされたか昼休みに終了しないため若干労働時間に食い込んだにすぎないこと、本件職場集会(一)、(二)の参加者は業務に支障のない者であり、参加した者も途中業務に支障が生ずれば自由に退出するなどしていたこと、病院は、従来このような態様でされた

職場集会について何ら注意をしたことがないこと等に照らすと、本件の場合、権利の濫用と認められる特段の事情があるから、本件職場集会(一)、(二)を違法なものということとはできない。

3 そうすると、本件警告をもってG組合及びC労に対する支配介入であるとした被上告人の認定判断に違法なところはない。

三 しかしながら、原審の右判断は、是認することができない。その理由は、次のとおりである。

一般に、労働者は、労働契約の本旨に従って、その労務を提供するためにその労働時間を用い、その労務にのみ従事しなければならない。したがって、労働組合又はその組合員が労働時間中にした組合活動は、原則として、正当なものということとはできない。また、労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで使用者の所有し管理する物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対しその利用を許さないことが当該物的施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、当該物的施設を管理利用する使用者の権限を侵し、企業秩序を乱すものであり、正当な組合活動に当たらない。そして、もとより、労働組合にとって利用の必要性が大きいことのゆえに、労働組合又はその組合員において企業の物的施設を組合活動のために利用し得る権限を取得し、また、使用者において労働組合又はその組合員の組合活動のためにする企業の物的施設の利用を受忍しなければならない義務を負うと解すべき理由はない(最高裁昭和四九年(オ)第一一八八号同五四年一〇月三〇日第三小法廷判決・民集三三巻六号六四七頁)。

これを本件についてみるに、本件職場集会(一)、(二)は、労働時間中に、病院の管理する物的施設(元空腹時血糖室、テニス・コート)を利用して開かれたものである。しかして、従来、病院が本件のような職場集会について何ら注意をしたこ

とがなかったとしても、それをもって直ちに病院が労働時間中に病院の管理する物的施設を利用して職場集会を開くことにつき黙示の許諾をしていたということとはできないし、病院がそのような職場集会を開くことについて反省を求めることの妨げとなるものでもない。また、右の権利の濫用であると認められるような特段の事情があるかどうかの判断に際し、病院の管理する物的施設を利用して職場集会を開く必要性を強調することができないことはさきに説示したところから明らかである。同様に、労働時間中に職場集会を開く必要性を重視して、それが許されるとすることができないことも、前記説示に照らし当然である。なお、G組合が本件職場集会(一)を開催したのが外来看護婦が通常の昼休みをとることができない傾向にあったためであるとしても、そのことがG組合として午後三時四〇分から本件職場集会(一)を適法に開くことができる根拠となるものでもない。以上によれば、本件職場集会(一)、(二)の開催につき病院の明示又は黙示の許諾があるとも、また、その開催を許さないことが病院の権利の濫用であると認められるような特段の事情があるとも解されないのであって、結局、病院が本件職場集会(一)、(二)に対して本件警告書を交付したとしても、それは、ひっきょうG組合又はその組合員の労働契約上の義務に反し、企業秩序を乱す行為の是正を求めるものにすぎないから、病院(上告人)の行為が不当労働行為に該当する余地はないというべきである。したがって、東京都地方労働委員会の昭和五二年三月一日付初審命令(都労委昭和五〇年(不)第六一号事件初審命令)の主文第1項のうち昭和五〇年四月五日付「警告並びに通告書」及び同年五月一〇日付「警告並びに通告書」のうち集会にかかるもの(一通)並びに主文第4項(1)のうち同年四月五日付「警告並びに通告書」及び同年五月一〇日付「警告並びに通告書」のうち集会にかかるもの(一通)について、これを維持した被上告人の昭和五四年一二月五日付再審査申立棄却命令(中労委昭和五二年(不再)第二五号事件再審査命令)の該当部分の取消しを求める上告人の請求は理

由があるから、これを認容すべきである。原判決及び第一審判決が本件職場集会(一)、(二)に対する警告が不当労働行為に該当するとしたのは、法七条三号の解釈適用を誤ったものであり、右違法は原判決の結論に影響を及ぼすことが明らかであって、この点をいう論旨は理由がある。よって、右部分につき、原判決を破棄し、第一審判決を取り消し、上告人の請求を認容することとする。

第二 同第四ないし第六点について

一 1 原審の確定した事実関係は、次のとおりである。

(1) 病院は、G組合との間に協定を締結することなく、過去一五年余にわたって、給与支給日(毎月二五日)に組合費を控除し、翌二六日これをG組合に交付するという方法でチェック・オフをしてきた。(2) 昭和五〇年四月当時のG組合員数は三四七名であったが、I労が五月一二日病院に対し結成の通告をしたため、同月中に約一〇〇名の組合員がG組合から脱退し、六月中にも相当数の脱退者があった。(3) 病院は、五月二〇日頃、チェック・オフを中止することを決め、突然同月の給与支給日(二五日が日曜日のため二四日)にG組合に「多数の従業員からチェック・オフを中止するよう申し出があります。……よって、チェック・オフ対象者が明確になるまで、当分の間、チェック・オフを中止せざるを得ません。なお、貴組合において対象者を明確にされれば、チェック・オフをすることにやぶさかではありません。」という通知書を交付して、チェック・オフを中止した。(4) G組合は、病院に対し、突然一方的にチェック・オフを中止したことに抗議するとともに、四月以前からの組合員、五月までの組合員、新加入者、と組合員を三分した名簿を六月七日に提出して、六月分の給与から五、六月分の組合費を控除することを申し入れたが、病院は、同月一六日右の名簿にG組合から脱退した者が含まれているとして全員についてチェック・オフを拒否した。そこで、G組合は、脱退の有無を確認したうえ、同月一九日チェック・オフの申入れをしたが、病院は、

同月二五日五月分の給与は支給済みであり、六月分の給与についてはコンピューターで処理済みであるとしてこれを拒否した。(5) その後、病院は、七月八日G組合に対しI労に提示したものと同一内容のチェック・オフ協定案を提示した。しかし、G組合が「組合員資格等について疑義があるときは、組合費を控除をしないことがある。」旨の協定案一項但書について釈明を求めたところ、病院は、疑義のある者が一人でもいれば全員についてチェック・オフをしないこともあり得ると回答した。そこで、G組合は、右協定案に調印せず、チェック・オフを再開することがチェック・オフ協定を締結する前提であると主張した。その結果、病院とG組合との間にチェック・オフ協定は締結されていない。(6) G組合は、その後も組合員名簿を添えてチェック・オフの再開を求めたが、病院は、組合員名簿に疑義があること、中途脱退者の扱いが不明瞭であること、チェック・オフ協定が成立していないことを理由として、全員についてチェック・オフを拒否した。なお、この間、G組合は、病院に対し組合員名簿の疑義を具体的に明らかにするよう申し入れたが、病院は二名の退職者を指摘したにとどまり、その他の疑義を具体的に明らかにしなかった。

2 上告人は、初審命令結審時の病院の従業員数は約五〇〇名であり、G組合員数は約一二〇名にすぎない、と主張している。

二 右事実関係の下において、原審は、次のとおり判断し、上告人の請求を棄却した第一審判決は相当であるとして、控訴を棄却した。

1 労働基準法(昭和六二年法律第九九号による改正前のもの。以下「労基法」という。)二四条一項本文は、賃金を全額確実に労働者に受領させ、その生活を不安のないようにしようとするものであり、また、同項但書も、書面によって協定の明確性を担保し、労働者を保護しようとするものである。

2 しかし、チェック・オフは、労働組合の時間と労力とを省き、その財政を

確固たるものとするので、労働組合の団結に寄与し、ひいては労働者の保護に資することにもなる。そうすると、書面によらないチェック・オフ協定であったとしても、同項の趣旨に反するところはない。

3 たとえ上告人の主張するとおり初審命令結審時の病院の従業員数が約五〇〇名であり、G組合員数が約一二〇名にすぎないとしても、前記の事実関係の下では、そのゆえをもって、上告人が突然一方的にチェック・オフを中止し、再開を拒絶することが正当化されるものではない。

4 病院が一五年余にわたるチェック・オフを一方的に中止するためには合理的な理由が必要であり、かつ、チェック・オフの中止について相手方の了解を得るか、相手方に財政的な混乱を生じさせない等の配慮をすべきである。本件の場合、前記の事実関係によれば、病院は、昭和五〇年五月当時のG組合の混乱に乗じて、G組合を財政的に弱体化させようとしたというべきである。そうすると、被上告人がチェック・オフの中止をもってG組合及びC労の運営に対する支配介入と認定判断したのは相当である。

三 しかしながら、原審の右判断は、是認することができない。その理由は、次のとおりである。

労基法二四条一項本文は、賃金はその全額を労働者に支払わなければならないとしているが、その趣旨は、労働者の賃金はその生活を支える重要な財源で日常必要とするものであるから、これを労働者に確実に受領させ、その生活に不安のないようにすることが労働政策の上から極めて必要なことである、というにある（最高裁昭和三四年（オ）第九五号同三六年五月三一日大法廷判決・民集一五卷五号一四八二頁）。これを受けて、同項但書は、（ア）当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者が使用者との間で賃金の一部を控除して支

払うことに合意し、かつ、(イ) これを書面による協定とした場合に限り、労働者の保護に欠けるところはないとして、同項本文違反が成立しないこととした。

しかして、いわゆるチェック・オフも労働者の賃金の一部を控除するものにほかならないから、同項但書の要件を具備しない限り、これを行うことができないことは当然である。たしかに、原審のいうように、チェック・オフは労働組合の団結を維持、強化するものであるが、その組合員すなわち労働者自体は賃金の一部を控除されてその支払いを受けるのであるから、右に述べた同項但書の趣旨によれば、チェック・オフをする場合には右(ア)、(イ)の要件を具備する必要がないということとはできない。

ところで、本件の場合、上告人の主張によれば、初審命令結審時の病院の従業員数は約五〇〇名(G組合員数は約一二〇名)であるというのであるから、格別の事情の認められない本件にあっては、昭和五〇年五月二四日病院がG組合に対しチェック・オフの中止を決定した旨の通知をした頃の病院の従業員数も約五〇〇名であることが窺われるところ、原審の認定した事実によれば、同年四月当時のG組合員数は三四七名であり、I労が同年五月一二日病院に対し結成を通告したため同月中に約一〇〇名の組合員がG組合から脱退し、六月中にも相当数の脱退者があったというのであって、昭和五〇年五月当時G組合が病院の従業員の過半数で組織されていたといえるかどうかは極めて疑わしいといわなければならないし、また、本件チェック・オフは、過去一五年余にわたってされたものであるが、これにつき書面による協定がなかったことも原審の適法に確定するところである。そうすると、本件チェック・オフの中止が労基法二四条一項違反を解消するものであることは明らかであるところ、これに加えて、病院が前記一、1、(3)記載のとおりチェック・オフをすべき組合員(従業員)を特定することが困難である(これが特定されればチェック・オフをすることにやぶさかではない)として本件チェック・オフを中止し

たこと、及び病院が実際に前記一、1、(5)記載のとおりチェック・オフ協定案を提示したこと等を併せ考えると、本件チェック・オフの中止は、病院(上告人)の不当労働行為意思に基づくものともいえず、結局、不当労働行為に該当しないというべきである。したがって、東京都地方労働委員会の昭和五二年三月一日付初審命令(都労委昭和五〇年(不)第六一号事件初審命令)の主文第3項及び主文第4項(2)について、これを維持した被上告人の昭和五四年一二月五日付再審査申立棄却命令(中労委昭和五二年(不再)第二五号事件再審査命令)の該当部分の取消しを求める上告人の請求は理由があるから、これを認容すべきである。原判決及び第一審判決が本件チェック・オフの中止が不当労働行為に該当するとしたのは、法七条三号の解釈適用を誤ったものであり、右違法は原判決の結論に影響を及ぼすことが明らかであって、この点をいう論旨は理由がある(上告理由第六点については判断するまでもない。)。

よって、右部分につき、原判決を破棄し、第一審判決を取り消し、上告人の請求を認容することとする。

第三 その余の上告理由について

所論の点に関する原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、その過程に所論の違法はない。論旨は、いずれも採用することができない。

よって、行政事件訴訟法七条、民訴法四〇八条、三九六条、三八六条、三八四条、九六条、九四条、八九条、九二条、九三条に従い、裁判官奥野久之の反対意見があるほか、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

裁判官奥野久之の反対意見は、次のとおりである。

多数意見は、本件再審査申立棄却命令のうち昭和五〇年四月五日付及び同年五月一〇日付各警告書の交付並びにチェック・オフの中止に関する部分は取り消すべき

ものであり、この点に関する上告人の請求は理由があるというのであるが、私はこれに賛成することができない。以下私の見解を明らかにする。

第一 上告理由第一、第二点について

一 論旨は要するに、

1 本件職場集会(一)、(二)は、いずれも病院に無断で労働時間中に行われたものであるから、就業規則の定める職務専念義務、又は雇用契約若しくは信義則上の職務専念義務に反する違法なものである、

2 病院がG組合又はその組合員に対し元空腹時血糖室、テニス・コートの利用を許さないことにつき権利の濫用であると認められるような特段の事情も存在しないので、G組合が病院の許諾を得ないままこれらの施設を本件職場集会(一)、(二)に使用したことは、病院の当該施設に対する管理権限を侵し、企業秩序を乱す違法なものである、

したがって、G組合が本件職場集会(一)、(二)を開いたことは正当な組合活動に当たらないから、病院(上告人)がこれに対し警告したことが不当労働行為となる筈がなく、原判決には、法七条三号の解釈適用を誤り、理由不備、理由齟齬の違法がある、というのである。

二 なるほど、原審の認定によると、本件職場集会(一)はいずれも病院に届出をせず許可を得ないまま午後三時四〇分から元空腹時血糖室で行われ、また、本件職場集会(二)はいずれも届出をせず許可を得ないまま午後一二時三〇分頃からテニス・コートで開かれたが、五月六日は二九分、同月七日は一分、同月九日は五分、午後一時からの労働時間に食い込んだというのであるから、本件職場集会(一)、(二)は、労働時間の一部を利用し、また病院の施設を無断で使用した点で、従業員としての労働契約上の義務に反し、あるいは病院の施設管理権を侵したといえることができそうである。

三 しかしながら、労使間の団体交渉に直接関連して行われる組合活動については、一般的には違法とされるべき行為であっても、組合員の意思を集約するために必要であり、かつ、労働組合ないしその組合員（労働者）のした義務違反ないし病院の権利に対する侵害の内容、態様及び程度その他諸般の事情をも総合して、団体行動権の実質的保障の見地から相当と判断される場合には、正当な組合活動として取り扱うべき場合があると考えられるのであって、当裁判所昭和四九年（オ）第一一八八号同五四年一〇月三〇日第三小法廷判決（民集三三卷六号六四七頁）の考え方は私の採らないところである。

四 そこで、本件職場集会(一)、(二)につき具体的事情に即して考えてみるに、

1 原審の認定によると、(1) 本件職場集会(一)は、病院が作成した同年四月分の看護婦の勤務表が、従来なかった午後一時から翌日午前八時までの深夜勤を導入し、午後四時から午後一時までの夜勤の回数をも増加させたことに端を発したものであって、その後行われた職場交渉の経過を報告するとともにその後の対策を協議検討するためG組合が外来看護婦を集めて行ったものであり、(2) G組合が本件職場集会(一)を午後三時四〇分から開催したのは、外来看護婦は正午から午後一時までの正規の時間帯には休憩時間をとることができず、実際に休憩時間をとることができるのが午後三時過ぎとなるためであり、また、終業後に保育所に幼児を引取りに行かなければならない者があることを考慮したためであった、(3) 本件職場集会(一)に参加した者はいずれもその時間に差し迫った業務のない者であり、しかも途中業務につく必要を生じた者は中座して業務に就いた、(4) 本件職場集会(一)の場所を元空腹時血糖室に選んだのは、ここが急患室の隣であって急患業務の必要が生ずれば直ちに対応できるとの配慮からであり、(5) なお、従来G組合がこの時間帯に職場集会を開いても警告や注意を受けたことはなく、現に同年三月二十八日午後三時三〇分頃から元空腹時血糖室で職場集会を開いたことについて

も警告等はされなかったというのである。

そうすると、本件の場合、G組合としては病院の勤務表案等について直接利害関係のある外来看護婦の職場集会を開いて対策を協議する緊急の必要性があるところ、できるだけ多くの外来看護婦を協議に参加させるため事実上の休憩時間帯を選び、しかもいつでも急患業務に対応できる元空腹時血糖室を使用し、業務に支障のある者は中座するなどの配慮をしていたことが窺えるのであって、これらの事情を総合勘案すると本件職場集会(一)は正当な組合活動に当たるといふべきである。

しかるに病院は、前例に反し、卒然として、原審の認定するような責任追求を暗示する警告書を交付したのであって、これに病院が外来看護婦に対し正規の時間に休憩を与えることができない勤務体制をとっていたことを併せ考えると、病院の右警告書の交付は、明らかに行き過ぎであり、G組合及びC労に対する支配介入となるものと考えられる。

よって、この点に関する原審の判断は、結論において正当であり、論旨は理由がない。

2 原審の認定によると、(1) 本件職場集会(二)は、G組合として昭和五〇年度春闘の山場においてその基本方針を協議し決定するため開催されたものであり、(2) 本件職場集会(二)には、業務に差し支えのある外来看護婦らはもとより、病棟看護婦の中でも業務のある者は出席せず、また、集会中でも業務のある者は自由に退出していた、(3) 過去にも病院内で昼休み集会が開かれ、若干午後の労働時間に食い込むことはあったが、病院から警告や注意がされたことはなかったというのである。

そうすると、本件職場集会(二)はG組合が同年度春闘の最終的な対処方針を決定すべき緊急の必要に迫られていた段階でされたものであり、しかも労働時間に食い込んだ時間は比較的僅少であるうえ、病院にとっては付属施設に過ぎないテニ

ス・コートを使用し、病院の業務に支障のないよう最大限の配慮をしていたということが出来るから、本件職場集会(二)が組合活動として正当性を欠いたとは考えられない。

しかるに、病院は、ストライキが回避された翌日、前例に反して重大な決意をもって臨む旨記載した警告書を交付したのであるから、これがG組合及びC労に対する支配介入に当たるとした原審の判断は、結論において正当であり、この点に関する論旨も理由がない。

第二 上告理由第四ないし第六点について

一 論旨は要するに、

1 本件チェック・オフは、労基法二四条一項但書に定める「当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合」との「書面による協定」という要件を具備しないまま行われたから、これを是正するため病院が本件チェック・オフを中止するのは当然であり、このような場合チェック・オフの中止は不当労働行為救済制度の埒外にある(第四点)、

2 労働委員会としても、このような違法なチェック・オフの再開を命ずる権限はない(第五点)、

3 上告人は、合理的な理由に基づき相当の配慮をすることによりチェック・オフを中止し得る筈であり、また、九〇日の予告期間を設けてチェック・オフ協定を解約することもできる筈であるのに、本件再審査申立棄却命令が、資格に疑義を生じた者を除く対象者全員に対し、将来にわたってチェック・オフすることを命じたのは、労働委員会の有する裁量権の範囲を逸脱するものである(第六点)

から、本件チェック・オフの中止が不当労働行為に当たるとしてその再開を命じた本件再審査申立棄却命令を維持すべきものとした原判決には、労基法二四条一項及び法七条三号の解釈適用を誤るなど判決に影響を及ぼすことが明らかな法令違背

がある、というにある。

二 思うに、労基法二四条一項は、労働者の生活を安定させるため、法令に別段の定めがある場合のほか、使用者が賃金の一部を控除して支払うには、「当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合」等との「書面による協定」を要するとした規定であると解される。そうすると、いわゆるチェック・オフも、使用者が賃金の一部（組合費相当額）を控除して支払うのであるから、同項の適用を受けるといわなければならないこととなりそうである。

しかしながら、

1 労働組合は、組合員の経済的地位の向上を主たる目的とするものであり、その組合費は当該組合の活動資金源となるので、これを確保するチェック・オフは、通常当該組合員すなわち労働者の利益に合致する（使用者に対しては何らの利益をもたらすものでない。）から、これについて使用者の恣意を抑制し個々の労働者の保護を図るという必要性は存しないといつてよい。

2 そして、「当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合」の締結したチェック・オフ協定であっても、その効力は当該労働組合の組合員以外の労働者には及ばないうえ、右「当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合」という要件を厳格に適用するときは、少数組合がチェック・オフ協定を締結することができなくなる結果、その団結権の実質的保障を損なうおそれがあり、かえって妥当性を欠くこととなるといわなければならない。

3 また、同項が「書面による協定」を要件としている趣旨は、協定の締結を慎重ならしめるとともに控除の対象となる項目の内容、種類及び限度を明確ならしめて個々の労働者を保護しようとするものと解されるところ、チェック・オフの場合は、毎月継続的に徴収される組合費については種類が単一でかつ控除額がおおむね一定しており、臨時に徴収される組合費についても自ずから一定の限度がある筈

であるから、通常の場合、「書面による協定」を締結する必要性はないものというべきである。

そうすると、チェック・オフについては、「当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合」との「書面による協定」という要件を満たさないものであっても、直ちに労基法二四条一項に違反するものとはいえず、本件チェック・オフも、その例外ではないと考えられる。

三 しかして、原審の認定によると、本件チェック・オフは過去一五年余にわたってされてきたものであるが、病院は、昭和五〇年五月二〇日G組合員としての資格を有することに疑いがある者について真実G組合員でないのかどうかを照会、確認せず、しかもG組合員としての資格を有することに疑いがない者をも含めて、突然、一方的に、本件チェック・オフを中止することを決定し、賃金支払日である同月二四日一片の通知書をもってその中止を通告したというのであり、また、その当時は昭和五〇年度の春闘の最終段階にあり、五月九日のストライキは回避されたものの未だ妥結に至らず、そのためか病院は、同月一〇日G組合に対し前記昼休み集会について警告書を交付し、また、同月一二日以降G組合からの脱退勧誘を繰り返し、同月二二日には、原則としてG組合員以外の従業員に対し四月に遡って新賃金を支給する旨の「お知らせ」を全従業員に配付したというのである。そうすると、本件チェック・オフの中止は、G組合を財政的に弱体化させることを目的としたものであり、G組合及びC労に対する支配介入行為であることは明らかであるといわなければならない。

四 そして、不当労働行為の救済は、不当労働行為がなかった状態を回復するためのものであるから、本件チェック・オフの中止が不当労働行為とされる以上、チェック・オフが行われていた原状に復するよう命ずるのは至極当然のことであり、前記のとおり従前のチェック・オフが特に違法と目すべきものであったとも考えら

れないので、結局、本件再審査申立棄却命令に違法の廉はないといわなければならない。また、上告人が、合理的な理由により相当の配慮を加え、しかるべき手順を践むことにより、チェック・オフ協定を解約し、あるいはチェック・オフを中止しようとすることができることは、上告人指摘のとおりである。しかし、不当労働行為の救済命令は、使用者に対し公法上の義務として事実状態の回復を命ずるに止まり、私法上の権利義務を確定するものではないから、本件再審査申立棄却命令も事実状態の回復を命じているに止まり、上告人が有する右の地位に対しては影響を及ぼすものではない。上告理由第六点は、この点を誤解しているものと思われる。

五 よって、上告理由第四ないし第六点に関する原審の判断は正当として是認するに足り、論旨はいずれも理由がなく、これを採用することができない。

最高裁判所第二小法廷

裁判長裁判官	香	川	保	一
裁判官	島	谷	六	郎
裁判官	藤	島		昭
裁判官	奥	野	久	之

裁判官牧圭次は、退官につき署名押印することができない。

裁判長裁判官	香	川	保	一
--------	---	---	---	---