

[54] 複数組合併存下における団体交渉

Point

- (1) 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、いずれの組合との関係においても誠実に団体交渉を行うべきことが義務づけられている。
- (2) 具体的には、使用者は、併存する労働組合に共通する労働条件等の問題につき、一定の提案を掲げて団体交渉を行おうとする場合には、特段の合理的な理由がない限り、各労働組合に対して、ほぼ同時期に同内容の提案を行うとともに、ほぼ同時期に並行して団体交渉を行う必要があり、提案の時期・内容、資料提示、説明内容などにおいて合理的理由のない差異を設けてはならない。

事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：①企業別 2 合同労組 3 その他 組合員数（ 135 人 ）
- ②使用者：業種（ 卸売業 ） 従業員数（ 1578 人 ）
- ③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

Y会社は、Z組合（多数組合）とX組合（少数組合）の2つの労働組合が併存する状況下で、双方に夏季一時金の提案を行った際、Z組合には本社支部組合員に提案文書を手交し、X組合にはその求めに応じ提案文書を郵送した。同日、Y会社とZ組合は交渉を行い妥結し、Z組合は交渉結果を職場に周知した。

翌日、X組合には、提案文書が届いたが、既に多数組合であるZ組合の妥結結果が職場に周知されていることから、X組合にとっては改めて交渉する意義は乏しいものとなった。

X組合は、Y会社に対し、Z組合が妥結し、その内容を職場周知した後に交渉の場を持つということは不誠実な対応であると抗議し、さらに、Y会社からの提案については、同日・同時刻とし、組合間における時間差提案を改めること等、労使交渉のあり方についての解決を求めてあっせん申請を行った。

3 主な争点と労使の主張

争点 複数組合併存下における団体交渉

労働側主張	使用者側主張
・会社は、Z組合との間で妥結し、その内容を職場周知した後に組合との間で交渉の場を持つという不誠実な対応をしている。夏季一時金に係る	・会社は両組合に同様に連絡をしており、X組合に対して不誠実な対応をしたという認識はない。

会社提案がX組合に届いた時点では、既にZ組合とは妥結し、その内容が職場周知されていた。	
---	--

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて労使双方の事情を聴取したところ、X組合は、「①会社は、他の案件について妥結した際に、『夏季一時金については、別途、協議の場をもって提案したい。』と明確に回答したにもかかわらず、その後の対応が極めて不誠実である、②Z組合と同等の扱いをせず差異をつけており、公平の扱いではないところに最大の問題がある、③妥結結果の職場周知を行う際の公表日を関係労組間で同日にするため、会社が各労組に対し妥結結果の公表日に縛りをつけるべきである、④提案に当たっては、前日までに事前連絡をして欲しい、⑤会社がZ組合に対して情報の提供を行った場合には、同様の情報提供を行って欲しい。」等と主張した。

一方、Y会社は、「①会社としては、基本的には関係労組を平等に扱うという大原則でやっており、個々の交渉において時差が生じるケースも中にはあるが、提案に際しては同日・同時刻に行う対応をしている、②会社が、提案について連絡した日付・時刻は同じである、③会社提案のオープンの日時を決めることはあるが、組合が妥結した後に公表を行うことは各労組の判断で行うべきである、④Z組合に提供した情報をその都度会社で確認し、組合に提供することは不可能である。」等と主張した。

そこで、あっせん員は、Y会社に対しては、Z組合との平等取扱いの観点から提案の伝達方法について検討を求めた結果、Y会社が提案を行う際に前日までにその旨をX組合に連絡をすることで了解を取り付けた。また、X組合に対しては、情報提供に関する取扱いは、あっせん申請事項外であることから労使交渉において話し合うべきであるということで了解を取り付けた。その上で、あっせん員見解を提示したところ、労使双方がこれを了承し、本件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

Y会社は、提案に際し、X組合とZ組合に平等に対応し、労使は、今後、誠実な交渉が行われるよう努めること。

解 説

(1) 本事件は、複数組合併存状況における使用者の各組合に対する平等取扱い義務の具体的内容が焦点となった事案である。

憲法 28 条は、労働者の団結権を保障するのみならず、対等な労使関係秩序の現実的形成と維持を目指すものであり、その実効ある保障を確保するために、労組法において不当労働行為制度が設けられている。そして、団結権の法的価値の平等性の観点から、労組法は使用者に労働者の自主的な団結体を、その構成員の数に関わらず、平等に取り扱うことを求めるものと解されている。したがって、使用者は、事業場に併存する複数組合をそれぞれ独自の交渉相手として承認、尊重して、労使関係の各局面において各組合に対し中立的な態度をとることが求められ、団体交渉においては、これらの組合が要求する限り、中立的でかつ誠実に団体交渉に応じ

る義務がある（労組法7条2号）。

このため、使用者は、複数労働組合併存下で各組合と同時並行的に団体交渉を行うこととなるが、そのような場合に、使用者には具体的にいかなる交渉態度が求められるかが問題となる。

(2) この問題についての代表的な先例である日産自動車事件の最高裁判決（最三小判昭60・4・23民集39巻3号730頁）（参考判例①）は次のように判示している。

- ① 同一企業内に複数の労働組合が併存する場合には、各組合はそれぞれ固有の団体交渉権及び労働協約締結権を保障されており、その当然の帰結として、使用者は、いずれの組合との関係においても誠実に団体交渉を行うべきことが義務づけられ、単に団体交渉の場面に限らず、すべての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されない。
- ② しかし、中立的態度の保持といい、平等取扱いといっても、使用者が各組合との団体交渉においてその交渉相手の持つ現実の交渉力に対応してその態度を決することは是認しなければならない。使用者はいずれの組合とも十分協議を尽すべきであるが、多数派組合との交渉及びその結果に重点を置くようになるのは自然のことというべきであり、使用者が少数派組合との交渉において、多数派組合との間で合意に達した労働条件を譲歩の限度とする強い態度を示したとしても、それ以上少数派組合に対し譲歩をしないことが、同組合の弱体化の計算ないし企図に基づくものであると短絡的な推断をすることは許されない。
- ③ このように、複数組合併存下においては、使用者に各組合との対応に関して平等取扱い、中立義務が課せられているとしても、各組合の組織力、交渉力に応じた合理的、合目的な対応をすることが右義務に反するものとみなさるべきではない。
- ④ なお、団体交渉の場面において、合理的、合目的な取引活動とみられべき使用者の態度であっても、組合に対する団結権の否認ないし組合に対する嫌悪の意図が決定的動機となって行われた行為があり、団体交渉がそのような既成事実を維持するために形式的に行われているものと認められる特段の事情がある場合には、団体交渉の結果としてとられている使用者の行為についても不当労働行為が成立することがある。

※ 上記④についての主な裁判例として、①残業の差別的割当てに関する日産自動車事件—最三小判昭60・4・23民集39巻3号730頁（参考判例①）、②団交における「差し違え条件」の固執に関する日本メールオーダー事件—最三小判昭59・5・29民集38巻7号802頁（参考判例②）、③団交における「妥結月実施条項」の固執に関する済生会中央病院事件—最三小判平元・3・3労判543号80頁（参考判例③）がある。

(3) 中労委においても、併存する少数派組合との団体交渉における使用者の誠実交渉義務について、上記(2)の判例法理を具体化した次のような判断枠組みを示した命令がある（西日本電信電話事件—中労委決平20・9・3命令集142(2)集992頁。この命令は、東京高判平22・9・28労判1017号37頁でほぼそのまま是認されている）。

- ① 使用者は、併存する労働組合に共通する労働条件等の問題につき、一定の提案を掲げて団体交渉を行おうとする場合には、特段の合理的な理由がない限り、各労働組合に対して、ほぼ同時期に同内容の提案を行うとともに、ほぼ同時期に並行して団体交渉を行う必要がある。
- ② 使用者は、多数派組合との団体交渉の結果を重視することは許されるとしても、多数派組合との団体交渉における取扱いに比して、提案の時期・内容、資料提示、説明内容などにおいて合理的理由のない差異を設けてはならない。

(4) 本事件は、Z組合（多数組合）とX組合（少数組合）の2つの労働組合が併存する状況下で、少数組合が団体交渉における平等取扱いを求めた事案である。

あっせん員は、Y会社側に対して、他組合との平等取扱いの観点から提案の伝達方法について検討を求めた結果、Y会社が提案を行う際に前日までにその旨をX組合に連絡することを了解させ、その上で、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを了承して解決した事例である。

(参照すべき法令)

憲法

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

労働組合法

(不当労働行為)

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(略)

- 二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと。
- 三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

(参考となる判例・命令)

- ・ 日産自動車事件—最三小判昭60・4・23民集39巻3号730頁（参考判例①）

本件は、会社が多数組合との協議により二交替制及び計画残業の勤務体制を導入するにあたり、①少数組合の強制残業反対・夜勤反対の公式見解を逆手にとって少数組合とならぬ協議を行わないままその組合員に一切残業を命じないこととしたこと、②その後少数組合の求めにより行われた残業割当て問題についての交渉においても、二交替制及び計画残業の勤務体制の妥当性・必要性につき十分な説明を行わず、誠意のある交渉態度をとらなかった事案であり、以下のように判示した。

少数組合は、計画残業を強制残業であるとしてあえてこれに反対しているものと会社側

が受け取ったとしても当然とみられる活動を展開していた。

しかし、そうであるからといって、少数組合に団体交渉の姿勢がなかったといえない以上、会社が交代制及び計画残業を導入するについて少数組合となんらの協議も行わず、かつ、導入以後少数組合の組合員につき一切の残業から排除したことを正当ならしめる事由と解することはできない。ことがらは、労働条件の中でも基本的な事項である勤務体制及び労働時間をどのように協定するかという問題である。現に企業内に多数組合とは別個独立の労働組合が存在していることを認めざるをえない状況にありながら、使用者が右労働条件について労働組合の一方とのみ協議し、他方の組合にはなんらの提案すら行わないというのは、後者の組合についてはその存在を無視して企業運営を図ろうとする意図のあらわれとみられてもやむをえないところである。

残業手当が従業員の賃金に対して相当の比率を占めているという労働事情のもとにおいては、長期間継続して残業を命ぜられないことは従業員にとって経済的に大きな打撃となるものであるから、同一部門における併存組合のいずれの組合員に対しても残業を命ずることができる場合において、一方の組合員に対しては一切残業を命じないという取扱上の差異を設けるについては、そうすることに合理的な理由が肯定されない限り、その取扱いは一方の組合員であるがゆえの差別的不利益取扱いであるといわなければならない。同時に、それは、同組合員を経済的に圧迫することにより組合内部の動揺や組合員の脱退等による組織の弱体化を図るものとして、その所属組合に対する支配介入を構成するものというべきである。

本件残業問題に関し、会社が少数組合の組合員に対し残業を一切命じないとする既成事実のうえで少数組合との団体交渉において誠意をもって交渉せず、少数組合との間に残業に関する協定が成立しないことを理由として依然残業を命じないとしていることの主たる動機・原因は、少数組合の組合員を長期間経済的に不利益を伴う状態に置くことにより組織の動揺や弱体化を生ぜしめんとする意図に基づくものであったと推断されてもやむをえないものである。

・日本メールオーダー事件—最三小判昭 59・5・29 民集 38 卷 7 号 802 頁（参考判例②）

本件は、一時金交渉において、使用者が「生産性向上に協力する」旨の条項を協定に設けることを妥結条件にすることに固執し、多数組合はこの要求に応じて早々に一時金が支払われたのに対して、少数組合が応じなかった結果、少数組合の組合員に対して一時金が支払われなかった事案であり、以下のように判示した。

このような結果になったのは、少数組合の受け入れることのできないような前提条件を、少数組合が受諾しないであろうことを予測しえたにもかかわらずあえて提案し、これに固執したことに原因があるといわなければならない。使用者が右のような状況の下において本件前提条件にあえて固執したということは、かかる状況を利して少数組合及びその所属組合員をして右のような結果を甘受するのやむなきに至らしめようとの意図を有していたとの評価を受けてもやむをえないものといわなければならない。このような認定に基づき、少数組合の弱体化を意図した合理性のない前提条件の固執であるとして、不当労働行為の

成立が認められた。

・ 済生会中央病院事件—最三小判平元・3・3 労判 543 号 80 頁（参考判例③）

本件は、第一組合と第二組合が併存する中央病院において、「妥結月実施条項」以外は新賃金に同意していた第一組合からの一時金（夏期・年末）要求について、中央病院は、算定基礎となる賃金が不確定であるとして翌年 4 月に至るまで団体交渉に応じず、第一組合の組合員への一時金（夏期・年末）の支給が大幅に遅れた事案（新賃金について妥結調印していた第二組合の組合員には夏期一時金を 7 月、年末一時金を 12 月に支給）であり、以下のように判示した。

一時金の要求は、賃金の確定を前提としなければならないわけのものではなく、たとえそれが倍率方式によっていたとしても、要求額が算出する限り、賃金とは別個に交渉の対象となり、額を提示することなどにより交渉が可能であったはずである。しかるに、中央病院は、新賃金の確定が一時金についての交渉の前提になるとしてその妥結調印に固執し、一時金の要求を直接の交渉事項とする団体交渉は開催しようとしなかったのであって、このような中央病院の態度は、妥当性を欠いていた者と評価せざるを得ない。

中央病院は、新賃金につき妥結がなされず、未確定であることを口実として、一時金に関する交渉、妥結を引き延ばし、第一組合の組合員に対する一時金の支給を遅延させることにより、第一組合の組合員を不利益に取り扱いつつ同時に、第一組合に対する支配介入を行ったものと解さざるを得ず、右行為は、原告済生会の行為として、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当する。

・ 西日本電信電話事件—中労委決平 20・9・3 命令集 142(2) 集 992 頁

・ 西日本電信電話事件—東京高判平 22・9・28 労判 1017 号 37 頁