

[68] 継続雇用協定締結に係る平等取扱い

Point

- (1) 現行法上、団結の法的価値は、その組合員数の多少にかかわらず、同等に尊重されるべきであるとされることから、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、団体交渉やその他の労使関係の局面において各組合に対し中立的な態度をとるべきであると解されている。
- (2) 使用者は、各組合をその性格や運動方針の違いにより合理的理由なく差別したり、一方の組合に与えた労働条件や便宜供与を合理的な理由なしに他方の組合に与えないことは、他方の組合を弱体化させる行為として不当労働行為である支配介入と判定され得る（日産自動車事件—最三小判昭 60・4・23）。

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（ 7 人）
- ②使用者：業種（ 建設機械賃貸業 ） 従業員数（ 145 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（企業内組合、組合員数 100 人）とは、健康で働く意欲があれば 60 歳定年後も 65 歳まで引き続き雇用する協定を締結した。そこで、Z組合は 65 歳まで脱退させず組合員資格を延長することを決定した。

労働者Aは、仲間を募りX組合（企業内組合、組合員数 7 人）を結成し、Y会社に 65 歳までの雇用継続協定の締結等に関し、団体交渉の申し入れを行った。これに対し、Y会社は、いずれはX組合についてもZ組合と同じように 65 歳までの雇用継続協定を締結することを約束するが、今はしばらく待つて欲しいと回答した。その後X組合は、再三にわたりY会社に団体交渉を申し入れたが、その都度待つて欲しいとの繰り返しであったため、自主的な解決は困難であると判断し、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 継続雇用協定締結に係る平等取扱

労働側主張	使用者側主張
・ Y会社は、65歳までの雇用契約の締結等に関する再三にわたる団体交渉の申し入れを無視しており、早急に申し入れに応じるべきである。Y会社の対応は、労働組合に対する使用者の平等取扱、中立義務に反している。	・ いずれはX組合についてもZ組合と同じように65歳までの雇用継続協定を締結することを約束する。

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、労使双方から事情聴取をしたところ、これまで団体交渉が実現しなかったのは、団体交渉を行うための事前折衝の不備によるところがあると思われたため、労使双方の窓口を設定し、そこであらかじめ交渉事項、日時、交渉ルール等を決めてから、団体交渉を行うことが必要であるとして、あっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾し、本事件は解決した。

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会社とX組合は、それぞれの団体交渉の窓口を明確にし、速やかに団体交渉を開催し、X組合が要求する交渉事項について、誠実に協議するものとする。

解 説

(1) 現行法上、団結の法的価値は、その組合員数の多少にかかわらず、同等に尊重されるべきであるとされることから、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、団体交渉やその他の労使関係の局面において各組合に対し中立的な態度をとるべきであると解されている。いいかえれば、使用者は、各組合をその性格や運動方針の違いにより合理的理由なく差別したり、一方の組合に与えた労働条件や便宜供与を合理的な理由なしに他方の組合に与えないことは、他方の組合を弱体化させる行為として不当労働行為である支配介入と判定され得る。

複数組合併存下での組合間差別が正面から問題となった事件としては、年末一時金の支給に関する日本メール・オーダー事件（最三小判昭59・5・29 労判430号15頁）、時間外労働に関する日産自動車事件（最三小判昭60・4・23 労判450号23頁）などがある。

上記日産自動車事件においては、「複数組合併存下にあつては、各組合はそれぞれ独自の存在意義を認められ、固有の団体交渉権及び労働協約締結権を保障されているものであるから、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ているものといわなければならない。また、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、傾向や従来からの運動路線のいかんによって差別的な取り扱い

は許されないものといわなければならない。」としている。

(2) 本事件は、新たに結成された×組合からの団体交渉申し入れに対する団体交渉の促進をめぐる事案である。

これまで団体交渉が実現しなかったのは、団体交渉を行うための事前折衝の不備によるところがあると思われたため、労使双方の窓口を設定し、そこであらかじめ交渉事項、日時、交渉ルール等を決めてから、団体交渉を行うことが必要であるとして、あっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾し、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。

民法

(公序良俗)

第九十条 公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする法律行為は、無効とする。

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て拒むこと。

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。

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・ 日本食塩製造事件—最二小判昭 50・4・25 労判 227 号 32 頁
- ・ 三井倉庫港運事件—最一小判平元・12・14 労判 552 号 6 頁
- ・ 日本鋼管事件—最一小判平元・12・21 労判 553 号 6 頁
- ・ 本四海峡バス事件—神戸地判平 13・10・1 労判 820 号 41 頁
- ・ 日本メール・オーダー事件—最三小判昭 59・5・29 労判 430 号 15 頁
- ・ 日産自動車事件—最三小判昭 60・4・23 労判 450 号 23 頁
- ・ 日産自動車事件—最二小判昭 62・5・8 労判 496 号 6 頁
- ・ 東洋シート事件—最一小判平 9・4・24 労判 737 号 23 頁