（集団）

㉞　過半数割れした組合とのユニオン・ショップ協定の効力

Point

(1) ユニオン・ショップ協定は、「特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する」労働組合と締結する場合にのみ認められる（労組法 7 条 1 項但書、昭 25･12･27 職収第 2080 号）。

(2) 労働者の過半数を代表しない労働組合の締結したユニオン・ショップ協定の効力については、不当労働行為を内容とするものであり、公序良俗に違反するものとして、無効とされている。

(3) ユニオン・ショップ協定の締結時には当該労働組合が労働者の過半数を代表していたとしても、その後において当該労働組合が過半数を失った場合は、そのユニオン・ショップ協定は失効するとされている。

(4) 労働者の過半数を代表する労働組合とのユニオン・ショップ協定であっても、その効力は、①協定締結組合とは別の組合に加入している者、②協定締結組合から脱退しまたは除名されたが、別の組合に加入したり、新たな組合を結成した者に対しては及ばない（三井倉庫港運事件―最一小判平元･12･14、日本鋼管事件―最一小判平元･12･21）。

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（　47 人 ）

②使 用 者 ：業種（　建設業　）　　従業員数（　355 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、健康で働く意欲があれば、60 歳定年後も引き続き継続雇用することを、従業員に周知していた。

平成 21 年、Ｚ組合（企業内第 1 組合、組合員数は労働者の過半数、会社とユニオン・ショップ協定を締結）は、従業員の高齢化に伴い、65 歳までの継続雇用協定を会社と結ぶとともに、60 歳定年で脱退させていた組合員について、組織率の低下を防ぐために 65 歳まで組合員資格を延長することにした。

25 年 4 月、従業員Ａは 60 歳定年に達すると同時に、管理職を解職となり 1 年更新の嘱託職員となった。同時に、Ｚ組合からユニオン・ショップ協定に従って組合に加入するよう話があったが、Ａは「Ｚ組合に加入する意思がない。」ことを伝えると、「加入しなければ解雇される。」

と迫られたため、やむを得ずＺ組合に加入した。

同月、Ａは仲間を募りＸ組合（企業内第２組合）を結成し、Ｙ会社に対し、労働協約（65 歳までの継続雇用協定を含む。）の締結に関し、団体交渉を申し入れた。

5 月、ＡはＺ組合に対し脱退届を行ったところ、「Ｚ組合を除名された者は会社と半年間の雇用契約を結び直して、その後、再契約は行わないようにする旨の協定を会社と結んでいる。」と言われ、Ａら数名を除名することをほのめかした。

やがて、Ａら数名の除名処分が決定し、Ｙ会社はＺ組合との協定だからという理由で、半年間の雇用契約が結ばれたが、その際、会社は「いずれはＸ組合との労働協約を、Ｚ組合と同じように結ぶことを約束するが、今はしばらく待って欲しい。」と回答し、Ｘ組合はこれに応じることとした。

10 月、Ｘ組合は再三にわたり、会社に対して文書により団体交渉を申し入れたが、その都度「もう少し待って欲しい。」との繰り返しであったため、このままでは自主的な解決は困難であると判断し、Ｘ組合はあっせん申請を行った。

３　主な争点と労使の主張

争点　過半数割れしたＺ組合とのユニオン・ショップ協定の効力

労働側主張	使用者側主張
・Ｚ組合の組合員数は、現在過半数割れをしており、ユニオン・ショップ協定が存在しても有効とは言えず、Ｚ組合からの脱退による解雇は違法であるから、Ｘ組合との団体交渉に応じることを強く求める。	・労働協約（65 歳までの継続雇用協定を含む。）を、Ｚ組合と同じように締結することを約束するが、今は、しばらく待って欲しい。

４　調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

まず、あっせん員は、Ｙ会社に対して、Ｚ組合とのユニオン・ショップ協定は、①Ｚ組合が過半数割れしている場合には無効である、②過半数割れしていない場合には有効であるが、他組合加入者にはその効力は及ばない旨説明したところ、Ｙ会社は理解を示し、Ｘ組合との団体交渉を円滑に進められるように努める旨回答した。

そこで、あっせん員は事情聴取を踏まえ協議を行ったところ、これまで団体交渉が実現しないのは、団体交渉を円滑に行うための事前折衝の不備が大きいと考えられることから、労使双方の窓口を設定し、あらかじめ日時、交渉事項、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、次のあっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾し、本件は終結した。

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。

解　説

(1) 本事件は、ユニオン・ショップ協定の有効性とその効力の及ぶ範囲が焦点となった事案である。

ショップ制とは、労働組合が労働力の供給や取引それ自体を規制することによって、団結の維持・強化を図ろうとするものであり、ユニオン・ショップ制は、使用者の採用の自由を認めつつ、採用後に組合に加入しない労働者や脱退者・被除名者の解雇を使用者に義務付けるものである。

(2) 従来から、判例・学説は、憲法 28 条の団結権保障は積極的団結権（組合に入る権利）の消極的団結権（組合に入らない自由）に対する優位性を承認していると解して、基本的にはユニオン・ショップ協定の適法性を肯定し、ユニオン・ショップ協定の履行としての解雇は解雇の正当事由に該当することを理由に有効性は否定されないとしてきた。

最高裁も、日本食塩製造事件（最二小判昭 50・4・25 労判 227 号 32 頁）において、「ユニオン・ショップ協定は、労働者が労働組合の組合員たる資格を取得せず又はこれを失った場合に、使用者をして当該労働者との雇用関係を終了させることにより間接的に労働組合の組織の拡大強化を図ろうとする制度であり、このような制度としての正当な機能を果たすものと認められる限りにおいてのみその効力を承認することができる」と判示している。

なお、労組法７条１号但書において、一定の場合には、使用者は、「その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約」、すなわち、ユニオン・ショップ協定又はクローズド・ショップ協定を労働組合と締結することは妨げない旨が規定されている。その趣旨は、①ユニオン・ショップ協定は、当該事業場における労働者に対して、特定の労働組合への加入を強制するものであって、本来的に組合組織に対する介入的措置である。しかし、一定の要件を備える労働組合との間に上協定を締結する限り、不当労働行為とならないし、②当該労働組合に加入せず、又はこれから除名され、若しくは脱退した者を、使用者が解雇しても、不当労働行為とならない旨を明らかにしたものであるとされている。この規定について、行政解釈は、ユニオン・ショップ協定は、「特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する」労働組合と締結する場合にのみ認められ、その締結時において当該労働組合がその工場事業場に現実に雇用されている労働者の過半数を代表しているものでなければそのユニオン・ショップの約定によって労働者を解雇することは不当労働行為となることがあるとしている（昭 25・12・27 職収第 2080 号）。

(3) 労働者の過半数を代表しない労働組合の締結したユニオン・ショップ協定の効力については、ユニオン・ショップ協定は、当該事業場の労働者に対し、特定の労働組合の組合員であることを強制するものであって、本来的に、組合組織に対する介入的性格をもつものであるが、これを特に労組法７条１号但書の条件に該当する場合に限り不当労働行為とはならない旨定められているのであるから、但書の要件に適合しない労働組合が締結したユニオン・ショップ協定は、不当労働行為を内容とするものとして、また、公序良俗に違反するものとして、無効とされて

いる（「労働組合法、労働関係調整法」（厚生労働省労政担当参事官室編）（なお、地労委の命令にも少数組合とユニオン・ショップ協定を締結することは、その意図のいかんを問わず当然不当労働行為に該当するとするものがある（林銀紙器印刷事件―大阪地労決昭 29・5・21 命令集 10 集 68 頁））。

また、同様の趣旨から、ユニオン・ショップ協定の締結時には当該労働組合が従業員の過半数を代表していたとしても、その後において当該労働組合が過半数を失った場合は、そのユニオン・ショップ協定は失効するとされている（「労働組合法、労働関係調整法」（厚生労働省労政担当参事官室編）。

ただ、学説には、同規定はユニオン・ショップ協定の有効要件を定めるものではなく、不当労働行為が成立しないことの推定規定であると解する有力見解もある。

(4) 有効に成立したユニオン・ショップ協定の効力の及ぶ範囲について、現在の判例は、その効力は、「他組合の団結権も平等に尊重されるべきであるから、他組合の団結権を侵害する場合には、ユニオン・ショップの特定組合への加入強制の効力は及ばない」として、①協定締結組合とは別の組合に加入している者、②協定締結組合から脱退しまたは除名されたが、別の組合に加入したり、新たな組合を結成した者に対しては及ばないと解している（三井倉庫港運事件―最一小判平元・12・14 民集 43 巻 12 号 2051 頁、日本鋼管事件―最一小判平元・12・21 労判 553 号 6 頁など）。

また、判例は、他組合に加入した者又は新たな組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める規定部分は民法 90 条により無効となると解して、同規定に基づく解雇義務がないのになされた解雇は解雇権の濫用であり無効と判定している（前掲三井倉庫港運事件最判、前掲日本鋼管事件最判など）。

(5) 本事件は、過半数割れしたＺ組合とのユニオン・ショップ協定に基づき解雇されるおそれのあるＡらが、Ｘ組合を結成して会社に団体交渉を求めた事案である。

あっせん員からＹ会社に対して、Ｚ組合とのユニオン・ショップ協定は、①Ｚ組合が過半数割れしている場合には無効である、②過半数割れしていない場合には有効であるが、他組合加入者にはその効力は及ばない旨説明したところ、Ｙ会社は理解を示し、Ｘ組合との団体交渉を円滑に進められるように努める旨回答したことから、あっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾し終結した事例である。

（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。

一　労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

（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
- 林銀紙器印刷事件―大阪地労決昭 29・5・21 命令集 10 集 68 頁
- 三井倉庫港運事件―最一小判平元・12・14 民集 43 巻 12 号 2051 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